



Tätigkeitsbericht 2015 – 2018
Rapport d'activité 2015 – 2018

Tätigkeitsbericht 2015 – 2018

Rapport d'activité 2015 – 2018

Vorwort der Präsidentin

Die nationale Politik im Rückblick

Katharina Prelicz-Huber, Präsidentin

Die nationale Politik ist in den letzten vier Jahren deutlich nach rechts gerutscht und billiger Populismus versprüht seine Wirkung. Die Präambel der Bundesverfassung, «...die Stärke des Volkes sich misst am Wohl der Schwachen...» gilt nicht mehr. Statt Lösungen für soziale Probleme zu finden, wurden auf dem Buckel der Betroffenen gut orchestriert politische Schlamm-schlachten mit Sozialhilfe-Missbrauch, Ausländer-Kriminalität, Überfremdung oder Schein-Invaliden ausgetragen.

Dabei hat sich die Schere zwischen Arm und Reich weltweit und in der Schweiz weiter geöffnet: Die 42 reichsten Menschen auf der Welt besitzen mehr als die Hälfte der Menschheit, wie eine Oxfam-Studie zeigt. Das Vermögen allein der 300 Reichsten in der Schweiz betrug Ende 2018 über Fr. 675 Milliarden. Locker könnten sie die von der UNO geschätzten 120 Milliarden zur Behebung der absoluten weltweiten Armut finanzieren und mit Fr. 555'000'000'000 Millionen weiterhin fürstlich leben.

Die Löhne der unteren und mittleren Einkommen in der Schweiz haben in Relation zu den gestiegenen Lebenshaltungskosten stagniert oder sind gar gesunken. 1,1 Millionen Menschen sind laut Caritas armutsgefährdet, während die Saläre der

Avant-propos de la présidente

Rétrospective sur la politique nationale

Katharina Prelicz-Huber, présidente

Ces quatre dernières années, la politique nationale a pris un net virage vers la droite et le populisme de bas étage produit ses effets. Le préambule de la Constitution fédérale, selon lequel «... la force de la communauté se mesure au bien-être du plus faible de ses membres...», ne s'applique plus. Au lieu de trouver des solutions aux problèmes sociaux, on mène des campagnes de diffamation bien orchestrées sur le plan politique, au détriment des personnes concernées, en invoquant les abus en matière d'aide sociale, la criminalité des étrangers, la surpopulation étrangère ou les faux invalides. Cependant, le fossé entre riches et pauvres continue de se creuser au plan mondial et en Suisse : les 42 personnes les plus riches du monde possèdent plus de richesses que la moitié de l'humanité, selon une étude réalisée par Oxfam. A la fin de l'année 2018, la fortune des 300 personnes les plus nanties de notre pays s'élevait à plus de 675 milliards de francs. Ces privilégié-e-s arriveraient facilement à financer les 120 milliards de francs nécessaires pour éradiquer la pauvreté absolue au niveau mondial et pourraient continuer de mener une vie de princes avec les 555'000'000'000 millions de francs restants.

Par rapport à l'augmentation des coûts de la vie, les bas et moyens salaires ont stagné, voire baissé en Suisse pendant la période sous revue. Selon Caritas, 1,1 millions de personnes sont exposées aux risques de la pauvreté, tandis que les montants du 1% des salaires les plus élevés

1% Top-Verdienenden in den letzten Jahren um 40% gestiegen sind. Viele sorgen sich um ihren Job, den Lohn, die Altersrente und die Existenzsicherung. Stress oder Burnout nehmen zu.

Dahinter steht eine bürgerliche Strategie, die mittels gezielter Lohn-, Steuer-, Spar- und Privatisierungspolitik eine ungeheuerliche Umverteilung zugunsten der Reichsten und einen drastischen Abbau des Service Public und der sozialen Sicherung vorantreibt.

Umso wichtiger war unser Sieg gegen die Unternehmenssteuerreform (USR III), die einmal mehr die Reichsten und die Grosskonzerne bevorteilt hätte. Die stark vom VPOD mitgestaltete, glaubhafte und witzige Kampagne konnte die Ungeheuerlichkeit der Vorlage aufzeigen. Der internationale Druck zwingt den Bund, Steuerprivilegien für global tätige Firmen mit Sitz in der Schweiz abzuschaffen. Recht so. Werden ungerechtfertigte Privilegien abgeschafft, hätten logischerweise mehr Steuern fliessen müssen. Was im EU-Steuervergleich mehr als gerechtfertigt wäre, zahlen doch Unternehmen in der Schweiz deutlich weniger Steuern. Nicht so bei der USR III: Mit einer deftigen Senkung der Unternehmens-Gewinnsteuern und der Schaffung neuer Steuer-Schlupflöcher hätte ein milliardenschwerer Steuerausfall resultiert! Die vom Bund prognostizierten 3 Milliarden hätten dank Schlupflöchern wie «zinsbereinigte Gewinnsteuer», «Patent-Box», «Step-up» oder «F&E-Abzug» nie gereicht. Bezahlt hätten es die Angestellten im öffentlichen Dienst mit schlechteren Arbeitsbedingungen, Löhnen und Stress und die gesamte Bevölkerung. Denn die gigantischen Ausfälle hätten unweigerlich zu massiven Steuer- und Gebührenerhöhungen für Privatpersonen und zum Abbau im gesamten Service Public geführt. Das konnten wir verhindern. Mit fast 60% hat die Stimmbevölkerung die USR III im Februar

ont progressé de 40% au cours de ces dernières années. Beaucoup de personnes se font du souci pour leur emploi, leur salaire, leur rente de vieillesse et leurs moyens de subsistance.

Derrière cette évolution se cache une stratégie bourgeoise, qui vise une redistribution révoltante des richesses au profit des plus nantis, au moyen d'une politique ciblée en matière de salaires, d'impôts, d'austérité et de privatisations, et qui veut promouvoir un démantèlement drastique des services publics et du système de sécurité sociale.

De ce fait, notre victoire lors de la votation sur la Troisième réforme de l'imposition des entreprises (RIE III), qui aurait, une fois de plus, avantagé les plus riches et les grands groupes d'entreprises, était d'autant plus importante. La campagne drôle et convaincante menée contre la RIE III et dans laquelle le SSP a joué un rôle très actif a réussi à montrer l'aspect abject de ce projet. La pression internationale force la Confédération à supprimer les privilèges fiscaux accordés aux grandes entreprises internationales qui ont installé leur siège en Suisse. Ce n'est que justice. Si des privilèges non justifiés sont supprimés, les recettes fiscales de l'Etat devraient logiquement augmenter, ce qui serait amplement justifié, si l'on compare les impôts suisses avec ceux des pays de l'Union européenne, puisque les entreprises paient nettement moins d'impôts dans notre pays. Or, cela n'aurait pas été le cas avec la RIE III : ce projet aurait entraîné une baisse très forte des impôts perçus sur les bénéfices des entreprises et aurait créé de nouvelles niches fiscales, aboutissant à une perte de recettes fiscales à hauteur de plusieurs milliards de francs! Et le montant de 3 milliards de francs pronostiqué par la Confédération n'aurait de loin pas été suffisant, en raison des instruments d'évasion fiscale tels que «l'impôt sur le bénéfice corrigé des intérêts», la «patent box», le principe du «step up» ou les «déductions supplémentaires de coûts de recherche et de développement». Ce sont les employé-e-s de la fonction publique qui auraient dû payer les pots cassés de cette situation (dégradation de leurs conditions de travail et leurs

2017 abgelehnt. Aber leider nicht für lange...

Auf dem Tisch liegt die Steuervorlage 17 STAF mit in etwa demselben unsozialen Inhalt. Das Zuckerchen diesmal wäre die Zuwendung von jährlich rund zwei Milliarden in die AHV, damit das aktuelle Defizit gedeckt würde, nicht aber zur Erhöhung der Renten. Auch diesmal haben die Delegierten des VPOD klar Nein gesagt und das Referendum mitergriffen. Hoffen wir, dass es uns auch diesmal mit deutlich schwierigeren Voraussetzungen gelingen wird, im Mai 2019 die StimmbürgerInnen von diesem «Steuer-Bschiss» zu überzeugen. Damit soll der Weg frei werden für eine Vorlage mit dem einzigen Inhalt, die privilegiert Besteuerten ohne Senkung der Gewinnsteuern in die normale, faire Besteuerung zu überführen. Und mit einer Steuer auf die jährlich 100 Mia ausgeschütteten Dividenden von nur fünf Prozent, die in die AHV fließen würde, wäre mit zusätzlichen fünf Milliarden jährlich der Mehrbedarf der AHV mehr als finanziert.

Eines unserer Kernanliegen ist die Sicherung bzw. der Ausbau der Sozialversicherungen. Zweimal kämpften wir an der Urne für die Altersvorsorge. Klar ist für den VPOD, dass wir vor allem die erste Säule mit AHV und IV als sozialstes und finanziell stabilstes Werk sichern und ausbauen wollen. So lancierte der SGB die AHVplus-Initiative, die 10% mehr AHV-

salaires) ainsi que l'ensemble de la population. En effet, les pertes fiscales colossales auraient inévitablement engendré des hausses d'impôts et de taxes massives pour les personnes privées et des mesures de démantèlement dans l'ensemble des services publics. Or nous avons réussi à empêcher la réalisation de ce scénario. Avec près de 60% de NON, le souverain a clairement refusé la RIE III en février 2017. Malheureusement, ce succès fut de courte durée...

Un nouveau projet a rapidement été présenté, le projet fiscal 17, devenu par la suite le projet RFFA (Réforme fiscale et financement de l'AVS), avec le même contenu antisocial. Mais cette fois-ci, le «susucre de motivation» pour faire accepter le projet serait le versement annuel de près de 2 milliards de francs à la caisse AVS, afin de couvrir le déficit actuel, mais sans entraîner une augmentation des rentes. A ce projet également, les délégué-e-s du SSP ont dit clairement NON et participé au lancement du référendum y relatif. Espérons qu'une fois encore, nous réussirons à convaincre les votant-e-s en mai 2019 que ce projet est une nouvelle «arnaque» sur le plan fiscal, même si pour cette votation, les conditions sont nettement plus difficiles que la dernière fois. Ce scénario devrait permettre de libérer la voie pour un projet dont le seul contenu serait de faire en sorte que les privilégiés sur le plan fiscal soient transférés dans le système d'imposition normal et équitable, sans baisse de l'impôt perçu sur les bénéfices. Et en introduisant un impôt de seulement 5% sur les dividendes de 100 milliards de francs versés annuellement, qui serait affecté à l'AVS, nous obtiendrions 5 milliards de francs supplémentaires chaque année, ce qui suffirait amplement à financer les besoins supplémentaires de l'AVS.

Une de nos préoccupations principales est la préservation ou le développement des assurances sociales. A deux reprises, nous avons lutté en votation pour la prévoyance vieillesse. Pour le SSP, il est clair, que nous voulons avant tout préserver et développer le 1er pilier, avec l'AVS et l'AI, comme le système le plus social et le plus stable sur le plan financier. C'est dans ce contexte que l'USS a lancé l'initiative AVSplus,

Rente für alle gebracht hätte. Der VPOD engagierte sich stark für die Initiative, auch wenn unser Antrag, die IV als integraler Teil der ersten Säule miteinzubeziehen, in der SGB-internen Ausmarchung keine Mehrheit fand. Leider verloren wir diese Abstimmung im Herbst 2016 mit fast sechzig Prozent. Im Herbst 2017 ging auch die Altersvorsorge 2020 sehr knapp bachab und teilte das Land und auch den VPOD in zwei Lager. Knapp entschieden sich die VPOD-Delegierten für ein JA, im Wissen, dass sich verschiedene Sektionen speziell in der Romandie für ein Nein engagieren werden. Ich selbst gehörte zu den Befürworterinnen und begann meine Referate jeweils mit der Bemerkung: Mit Wut im Bauch sage ich JA zu dieser Vorlage, weil wir Frauen zwar einmal mehr bezahlen mit der Erhöhung des Rentenalters, aber mit den vorgesehenen Verbesserungen unter dem Strich etwas mehr gewinnen. Für viele vor allem VPOD-Frauen war aber der Preis zu hoch, um JA sagen zu können, nicht zuletzt solange die Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern vorhanden ist. Ich verstand diese Position sehr wohl. Härter zu ertragen war die hohe Emotionalität, mit der die unterschiedlichen Haltungen ausgetragen wurden. Und schon wieder ist eine Vorlage in der Vernehmlassung, die eine Verschlechterung für die Frauen bringt, gegen die wir uns wehren müssen.

Nicht nur die Altersvorsorge, auch die IV, die EL und die Sozialhilfe stehen unter Druck. Bürgerliche wollen weitere Leistungskürzungen vollziehen und das Existenzminimum deutlich drücken. Obwohl gerade eine neue Studie der SKoS zeigt, dass eine Erhöhung dringend angezeigt wäre. Wir haben in den letzten 4 Jahren massiven Widerstand geleistet und werden es weiter tun. Es kann nicht sein,

qui aurait entraîné une augmentation des rentes AVS de 10% pour tou-te-s. Le SSP s'est fortement engagé en faveur de cette initiative, même si notre mandat, à savoir inclure l'AI comme partie intégrante du 1er pilier, n'a pas trouvé de majorité pour le soutenir lors des délibérations internes à l'USS. Malheureusement, nous avons perdu cette votation en automne 2016, étant donné que près de 60% des votant-e-s ont dit NON à ce projet. En automne 2017, le projet prévoyance vieillesse 2020 a également été rejeté à une très faible majorité des voix par le souverain, tout en divisant le pays ainsi que le SSP en deux camps. A l'époque, les délégué-e-s du SSP ont pris la décision de soutenir le projet à une faible majorité, tout en sachant que différentes sections, surtout celles de Suisse romande, allaient s'engager en faveur du NON. Personnellement, j'ai soutenu ce projet et je commençais toujours mes exposés à ce sujet avec la remarque suivante: avec la colère au ventre, je dis OUI à ce projet, étant donné que nous, les femmes, devons une fois de plus payer pour les améliorations prévues par une augmentation de l'âge de notre retraite, même si, tout compte fait, nous allons obtenir un peu plus. Pour bon nombre de femmes, surtout celles membres du SSP, le prix à payer pour dire OUI était trop élevé, notamment aussi longtemps que subsiste l'inégalité salariale entre femmes et hommes. J'ai parfaitement compris cette position. Ce qui était plus dur à supporter était le ton très émotionnel avec lequel les différentes positions étaient défendues lors des débats. Et aujourd'hui, un nouveau projet fait déjà l'objet d'une procédure de consultation, un projet qui va détériorer la situation des femmes et auquel nous devons nous opposer.

La pression s'exerce non seulement sur la prévoyance vieillesse, mais aussi sur l'assurance invalidité, les prestations complémentaires et l'aide sociale. Les milieux bourgeois veulent effectuer de nouvelles réductions de prestations et abaisser nettement le seuil défini pour le minimum vital, bien qu'une nouvelle étude de la Conférence suisse des institutions d'action sociale (CSIAS) montre précisément qu'il faudrait

dass einige Wenige immer höhere Gewinne einstreichen und den Ärmsten kein würdiges Leben gewährt wird.

Klar verloren haben wir leider im November 2018 die Abstimmung zu den Sozialdetektiven, obwohl Sozialversicherungsbetrug bereits vorher und zu Recht strafbar war. Neu können Sozialversicherungen und Krankenkassen nach Gutdünken Versicherte, sprich uns alle, verdeckt überwachen, auch in den eigenen vier Wänden. Ohne Kontrolle und Entscheidung eines/r Richter/-in über den schweren Eingriff in die Privatsphäre. Diese Überwachung geht weiter als die Kompetenzen der Polizei bei Terroristen. Gewirkt hat leider die populistische Kampagne, die suggerierte, Missbrauch werde bis dato nicht geahndet. Verschwiegen hat die Propaganda, dass alle in der Öffentlichkeit diskutierten Fälle polizeilich geahndet wurden. Ohne Überwachung durch Sozialdetektive!

Am gleichen Abstimmungssonntag im November 2018 konnten wir auch einen fulminanten Sieg feiern. Die sogenannte «Selbstbestimmungsinitiative», gegen die auch der VPOD engagiert kämpfte, wurde mit einer Zweidrittels-Mehrheit wuchtig abgelehnt. Es ist tröstlich zu wissen, dass für die grosse Mehrheit der StimmbürgerInnen die Menschenrechte zu den zentralen, unverrückbaren Grundwerten gehören.

Fulminant lehnte das Stimmmolk im März 2018 die auch vom VPOD vehement bekämpfte und sehr gefährliche «No Billag-Initiative» ab. Unsere Kampagne wirkte und über 71% der Bevölkerung sprach

d'urgence relever ce seuil. Au cours des 4 dernières années, nous avons opposé une très forte résistance à ces tentatives et nous allons poursuivre sur cette voie. Il n'est pas admissible qu'un petit nombre de nantis enregistrent des bénéfices toujours plus élevés et que l'on ne permette pas aux plus démunis de vivre dans la dignité.

Nous avons malheureusement clairement perdu une autre votation, celle de novembre 2018 portant sur les détectives sociaux, bien que l'obtention abusive de prestations des assurances sociales était déjà, et à juste titre, punissable avant la votation. Dorénavant, les assurances sociales et les caisses maladie peuvent, à leur guise, faire surveiller en cachette les assuré-e-s, donc nous tou-te-s, y compris lorsque ces personnes se trouvent dans leurs propres murs. Il s'agit d'une atteinte grave à la sphère privée, pour laquelle les assurances et les caisses n'ont pas besoin du contrôle ou de la décision d'un juge. Ce type de surveillance va plus loin que les compétences dont bénéficie la police pour surveiller des terroristes. Il est regrettable que la campagne populiste suggérant que les abus en matière de prestations sociales ne seraient pas sanctionnés ait pu atteindre son but. Ce que la propagande diffusée par cette campagne a passé sous silence, c'est le fait que tous les cas discutés en public ont été l'objet de poursuites engagées par la police et ce, sans une surveillance effectuée au moyen de détectives privés ! Lors du même dimanche des votations de novembre 2018, nous avons aussi pu fêter une victoire retentissante. La soi-disant «initiative d'autodétermination», contre laquelle le SSP a également lutté de manière déterminée a été vigoureusement rejetée par une majorité de deux tiers des voix. Il est rassurant de savoir qu'une grande majorité des votant-e-s considèrent que les droits humains font partie des valeurs fondamentales centrales et immuables.

Avec la même fougue, le souverain a refusé la très dangereuse initiative «No Billag» lors de la votation de mars 2018, un objet également combattu avec vigueur par le SSP. Notre campagne

sich für einen starken Service Public in der Medienlandschaft aus. Es soll weiterhin gewährleistet sein, dass wir in der Schweiz bis in die Randregionen mit umfassender und unabhängiger Information über Radio, TV und Printmedien versorgt werden. Verhindert wurde, dass nur noch interessensgebundene Investoren à la Blocher im Medienmarkt Schweiz tätig sind. Ein elementares Stück Demokratie wurde erhalten.

Die Ökonomisierung des Gesundheitswesens schritt weiter voran. Immer mehr zeigt sich aber, dass mit dem «diagnosebezogenen Fallkostenpauschalen-System DRG» keine Kosten gespart, aber viel zusätzlicher Druck auf das Pflegepersonal ausgeübt wird. Und Falschanreize befördern unnötige Operationen und den Drehtüreffekt. Statt die falsche Entwicklung einzugestehen und zu stoppen, wurde im Januar 2018 gegen unseren Widerstand auch in der Psychiatrie das Fallkostenpauschalen-System «Tarpsey» eingeführt. Für eine Depression oder Schizophrenie soll jetzt also im vornherein bestimmt werden, wie lange sie zu dauern hat und welche Behandlung ihr zugestanden wird. Wo ist da das Wohl des Menschen?

In der Frühjahrssession 2017 wurde ein populistischer Antrag der CVP durch die Räte angenommen: Zukünftig sind die Kinder von den Krankenkassenprämien befreit. Der an sich sympathische Antrag wird aber nicht mit zusätzlichen finanziellen Mitteln alimentiert, sondern soll kostenneutral umgesetzt werden. Somit werden einfach die erwachsenen Versicherten noch stärker belastet – an der grundsätzlichen Problematik ändert sich nichts. Die Krankenkassenprämien sind in den vergangenen Jahren deutlich stärker gestiegen als Löhne und Renten. Darunter leiden vor allem Menschen mit tiefen und

a porté ses fruits, puisque plus de 71% de la population se sont prononcé en faveur de services publics forts. Il convient de continuer à garantir une information complète et indépendante, diffusée par la radio, la télévision et la presse écrite sur l'ensemble du territoire suisse, y compris dans les régions périphériques. Ce résultat a réussi à empêcher que le marché des médias suisse ne devienne le terrain d'activité de seulement quelques investisseurs poursuivant certains intérêts spécifiques, à l'instar de Blocher. Une partie élémentaire de notre démocratie a ainsi pu être préservée.

La marchandisation du système de la santé continue de progresser. Il apparaît de plus en plus clairement que le système des «forfaits par cas / DRG» ne permet pas de faire des économies, mais qu'il engendre une grande pression supplémentaire sur le personnel soignant. Et les incitations négatives encouragent les opérations inutiles et produisent un «effet tourniquet» (réhospitalisations après sortie de l'hôpital). Au lieu d'admettre et de stopper cette évolution erronée, le système de forfaits par cas «Tarpsey» a également été introduit dans les soins psychiatriques en janvier 2018, malgré l'opposition de notre syndicat à ce projet. On veut par ce moyen déterminer à l'avance la durée de maladie qu'une dépression ou qu'un cas de schizophrénie ne doit pas dépasser ainsi que le traitement accordé. Qu'en est-il du bien-être de la personne dans cette approche ?

Au cours de la session de printemps 2017, les Chambres fédérales ont adopté une initiative parlementaire populiste déposée par le PDC : à l'avenir, les enfants devraient être exonérés du paiement des primes d'assurance-maladie. Cette initiative sympathique en soi n'est cependant pas mise en œuvre avec des moyens financiers supplémentaires, mais doit être appliquée en respectant la neutralité des coûts. En résumé, la charge financière pour les assuré-e-s adultes va s'alourdir encore plus, mais cela ne changera rien au problème de fond. Au cours des années passées, les primes de caisse maladie ont augmenté nettement plus fortement que les salaires et les rentes. Ce sont surtout les personnes touchant des revenus bas ou moyens

mittleren Einkommen, weil mit dem System der Kopfprämien alle die gleichen Prämien für die Grundversicherung bezahlen. Gegenwärtig beträgt die durchschnittliche Prämienbelastung 14% des verfügbaren Einkommens. Der VPOD unterstützt deshalb die von der SP lancierte Prämien-Entlastungs-Initiative, die zurzeit in der Sammelpphase steckt. Sie will das vom Bundesrat immer wieder formulierte Sozialziel konkret verankern, dass kein Haushalt in der Schweiz mehr als 10% des verfügbaren Einkommens für Krankenkassenprämien ausgeben muss. In der Herbstsession 2016 verabschiedeten die Räte den Kredit zur Förderung von Bildung, Forschung und Innovation in den Jahren 2017 – 2020. Obwohl die Wichtigkeit der Bildung immer wieder lauthals betont wurde, konnte die Mehrheit nicht bewegt werden, mehr Mittel zu sprechen bzw. vergangene Sparpakete aufzuheben. Auch wenn es dringend nötig wäre wie auch der neueste Bildungsbericht 2018 wieder belegt: Die universitäre Ausbildung bleibt das Vorrecht der (Wissens-)Privilegierten. Das Kind von Eltern mit Uniabschluss hat zweimal mehr Chancen auf ein Studium, weil die nötige finanzielle und persönliche Unterstützung gewährleistet ist. Nicht Kompetenz und Motivation der Jugendlichen zählt also, sondern der soziokulturelle Status der Herkunft.

Erfreulich funktioniert das System der Berufsbildung. Mittlerweile haben insgesamt 91% der Jugendlichen mindestens einen Lehrabschluss und damit eine gute Chance, als qualifizierte Arbeitnehmende in der Berufswelt Fuss zu fassen. Das Augenmerk muss weiterhin stark auf die 9% gelegt werden, die keinen Berufsabschluss haben und damit besonders gefährdet sind, keinen Platz in der Gesellschaft zu finden, arbeitslos zu werden und in Armut zu leben.

qui en souffrent, étant donné qu'avec le système de prime par tête, les primes à payer pour l'assurance maladie de base sont identiques pour tou-te-s. Actuellement, la prime de caisse maladie représente en moyenne 14% du revenu disponible. C'est pourquoi le SSP soutient l'initiative d'allègement des primes lancée par le PS, qui se trouve actuellement dans la phase de la récolte des signatures. Elle vise à ancrer dans un texte concret l'objectif social formulé sans cesse par le Conseil fédéral et selon lequel aucun ménage de Suisse ne devrait devoir dépenser plus de 10% de son revenu disponible pour le paiement de la prime de la caisse maladie.

Au cours de la session d'automne 2016, les Chambres fédérales ont adopté un crédit destiné à encourager la formation, la recherche et l'innovation pendant la période 2017 – 2020. Bien que l'on n'ait cessé de clamer haut et fort l'importance de la formation, il n'a pas été possible de convaincre la majorité de voter en faveur de l'octroi de moyens supplémentaires ou alors d'annuler les programmes d'économies décidés par le passé. Il s'agit pourtant d'une mesure à prendre d'urgence, comme le souligne aussi la version 2018 du rapport «L'éducation en Suisse»: la formation universitaire reste l'apanage des privilégié-e-s (du savoir). Un enfant né de parents ayant obtenu un diplôme de formation universitaire a deux fois plus de chances de faire des études universitaires qu'un autre enfant, étant donné qu'il bénéficiera de la garantie du soutien personnel et financier nécessaire. Ce ne sont donc pas la compétence et la motivation des jeunes qui compte, mais le statut socio-culturel de leurs origines.

Il est réjouissant de constater que le système de la formation professionnelle fonctionne. Aujourd'hui, près de 91% des jeunes détiennent au moins un CFC et disposent donc de bonnes chances de se faire une place dans le monde du travail en tant que personnel qualifié. Il faut cependant continuer à porter une grande attention sur les 9% qui n'ont pas de diplôme professionnel et sont ainsi particulièrement exposés au danger de pas pouvoir se faire place au sein de la société, de se retrouver au chômage et de vivre dans la pauvreté.

Der Weg über die Berufsmatura und die Fachhochschulen hat gerade auch für die Migrationsbevölkerung Möglichkeiten eröffnet, auf dem zweiten Bildungsweg doch noch studieren zu können. Allerdings ist die Aus- und Weiterbildung viel zu teuer, die Stipendien nicht existenzsichernd und Bildung damit längst nicht für alle erschwinglich. Im Juni 2015 wurde leider die Stipendien-Initiative, die vom VPOD stark unterstützt wurde, vom Volk verworfen zugunsten eines zahnlosen Gegenvorschlags. Die aktuelle Situation zeigt, dass sich die Situation konkret nicht gross geändert hat. Die Stadt Zürich wird erfreulicherweise die städtische Stipendienordnung anpassen. Ein im Gemeinderat überwiesener Vorstoss der Schreibenden macht es möglich. Zukünftig sollen Stipendien so gestaltet werden, dass sie existenzsichernd sind – auch mit Familie.

Noch immer herrscht ein grosser Mangel an Kita-Plätzen, damit Eltern Erwerbsarbeit und Familie überhaupt vereinbaren können. Erfreulich ist deshalb, dass das Parlament auch auf Druck des VPOD in der Sommersession 2017 der Verlängerung des Impulsprogramms bis Ende Januar 2023 zugestimmt hat. Mit dem im Bundesgesetz über Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung geregelten befristeten Impulsprogramm werden zusätzliche Plätze in der Kindertagesbetreuung gefördert. Insgesamt konnten in den 16 Jahren seit Inkrafttreten des Gesetzes im Jahre 2003 über 3'300 Gesuche von Kitas bewilligt und über 60'000 neue Betreuungsplätze geschaffen werden. Aber noch viele sind nötig. Noch deutlich zu verbessern sind die Arbeitsbedingungen und Löhne für das Personal und vor allem in der Deutschschweiz die Durchsetzung eines Branchen-GAVs. Wir bleiben dran!

La voie passant par la maturité professionnelle et les hautes écoles spécialisées a ouvert de nouvelles possibilités, en particulier pour la population issue de la migration, pour faire des études en passant par une deuxième voie de formation. Néanmoins, les formations initiales et continues sont beaucoup trop coûteuses, les bourses d'études ne suffisent pas à garantir le minimum vital et la formation n'est donc de loin pas à la portée de toutes les bourses. En juin 2015, l'initiative sur les bourses d'études, que le SSP a soutenue avec vigueur, a été rejetée en votation, en faveur d'un contre-projet inefficace. La situation actuelle montre que les conditions concrètes n'ont pas beaucoup évolué. Ce qui est cependant réjouissant, c'est que la Ville de Zurich va adapter sa réglementation relative aux bourses, suite à une intervention parlementaire adoptée par le Conseil communal. Dorénavant, toutes les bourses d'études doivent être prévues de manière à garantir le minimum vital, y compris pour les personnes ayant une famille à charge.

Dans le domaine de l'accueil de l'enfance, il existe toujours et encore une grande pénurie de places pour les enfants, ces dernières étant le seul moyen pour les parents de concilier travail et famille. C'est pourquoi il est encourageant de constater que le Parlement fédéral, sous la pression du SSP, a approuvé, durant sa session d'été 2017, une prolongation du programme d'impulsion de la Confédération jusqu'à fin janvier 2023. Au moyen du programme d'impulsion à durée limitée et inscrit dans la loi fédérale sur les aides financières à l'accueil extra-familial pour enfants, on encourage la création de places supplémentaires dans les lieux d'accueil collectif de jour des enfants. Depuis son entrée en vigueur il y a 16 années (en 2003), cette loi a permis d'autoriser plus 3'300 demandes émanant de lieux d'accueil de l'enfance et créer ainsi plus de 60'000 nouvelles places d'accueil. Mais la création d'un grand nombre de places reste encore nécessaire. Il faut également encore nettement améliorer les conditions de travail ainsi que les salaires du personnel et établir, surtout en Suisse alémanique, une CCT de branche pour ce secteur. Nous y veillerons !

In der Wintersession 2018 segneten die Räte die Revision des Gleichstellungsgesetzes ab. Ein langes Tauziehen fand damit sein zwischenzeitliches Ende mit einem schwachen Zeichen für mehr Lohngleichheit. Das stark bürgerlich dominierte Parlament konnte nur dank hartnäckigem Einsatz der Gewerkschaften zum Eintreten auf die Revisionsvorlage bewegt werden und schwächte dann das ohnehin schon bescheidene Gesetz weiter ab. Weder wurden verbindliche Kontrollen noch Sanktionen bei festgestellter Lohndiskriminierung verabschiedet. Und ein Hohn ist die Bestimmung, die Massnahmen nach 12 Jahren wieder aus dem Gesetz zu streichen.

Es rumort: Wir Frauen haben genug! Seit zwei Generationen ist die Gleichstellung in der Verfassung verankert, aber mit der Umsetzung harzt es bedenklich. Die beiden Grossdemos für Gleichstellung 2017 in Zürich und 2018 in Bern bildeten den Auftakt. Jetzt sind wir heftig in der Vorbereitung zum nationalen Frauen*streik 2019. Als VPOD sind wir speziell betroffen, weil wir die Arbeitnehmenden in den traditionellen «Frauenberufen» wie Pflege, Erziehung, Bildung oder Haushalt organisieren und eine Mehrheit unserer Mitglieder Frauen sind. Lohnungleichheit, tiefere Renten, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und ungleiche Verteilung von Care-Arbeit sind nur ein paar Beweggründe, warum wir zum Frauen*streik 2019 aufrufen. In allen Sektionen und vor allem in den Branchen mit einem hohen Frauenanteil werden Streikaktionen vorbereitet. In den Betrieben und auf der Strasse wollen wir präsent sein und zeigen: Wir fordern Gleichstellung. JETZT. Wir wollen einmal mehr kraft-, lust- und wirkungsvoll zeigen: Wenn Frau will, steht alles still.

Au courant de la session d'hiver 2018, les Chambres fédérales ont approuvé la révision de la loi sur l'égalité (LEg) et ont ainsi temporairement fin à de longues tractations, en donnant néanmoins un signal plutôt faible en faveur d'une égalité salariale plus grande. Ce n'est qu'au prix d'un engagement obstiné que les syndicats ont réussi à inciter le Parlement à forte prédominance bourgeoise à accepter l'entrée en matière sur le projet de révision de la LEg. Les parlementaires ont ensuite assoupli encore davantage ce projet de loi aux effets déjà très modestes, en excluant les contrôles salariaux contraignants et les sanctions en cas de discriminations salariales constatées. En outre, le fait d'inclure dans le projet une disposition selon laquelle les nouvelles mesures seraient supprimées de la loi après 11 années est tout simplement honteux.

Les esprits s'échauffent : nous, femmes, nous en avons assez de cette situation ! L'égalité est ancrée dans la Constitution depuis deux générations, mais sa mise en œuvre se heurte toujours et encore à des sérieuses difficultés. Les deux grandes manifestations en faveur de l'égalité qui se sont tenues en 2017 à Zurich et en 2018 à Berne ont signalé le début d'une nouvelle mobilisation. Aujourd'hui, nous sommes fortement engagées dans la préparation de la grève des femmes* - grève féministe 2019. En tant que SSP, nous sommes particulièrement concernées par ce mouvement, car nous organisons les personnes qui travaillent dans les professions considérées comme traditionnellement «féminines», telles que les professions soignantes, l'éducation, la formation ou le travail dans les ménages, et la majorité de nos membres sont des femmes. L'égalité salariale, des rentes plus basses, les discriminations, le harcèlement sexuel et la répartition inégale du travail de care ne sont que quelques raisons qui nous motivent à lancer un appel à la grève des femmes* – grève féministe 2019. Dans toutes les sections et surtout dans les secteurs comptant une proportion élevée de femmes, des actions de grève sont en préparation. Nous voulons être présentes sur les lieux de travail et dans la rue, pour montrer que nous revendiquons la mise

Für den VPOD ist klar, gute Arbeitsbedingungen gelten für alle Menschen, unabhängig von Pass, Hautfarbe, Geschlecht oder sexuelle Orientierung. So haben wir selbstverständlich die Personenfreizügigkeit und die bilateralen Verträge mitunterstützt inkl. dem verbindlichen Grundsatz: In der Schweiz gelten Schweizer Bedingungen und Löhne. Mit der Veröffentlichung des Rahmenabkommens anfangs Dezember 2018 bestätigten sich aber leider die schlimmsten Befürchtungen: Die flankierenden Massnahmen FlaM sollen in der Substanz angegriffen werden! Die Schweiz soll das schwache EU-Recht beim Lohnschutz übernehmen. Der Europäische Gerichtshof EuGH und die EU-Kommission, die den Lohnschutz in verschiedenen EU-Ländern attackiert haben, sollen bei den FlaM mitsprechen. Sie könnten durchsetzen, wesentlich weniger ausländische Firmen zu kontrollieren, unsere Gesamtarbeitsverträge im Kern anzugreifen und entscheiden, dass diese die EU-Firmen im Grundsatz diskriminieren. Denn einem Teil der EU-Behörden widerstrebt, dass die GAVs von paritätischen Kommissionen aus Arbeitgebern und Gewerkschaften durchgesetzt werden. Gravierend ist auch, dass die Schutz-Instrumente wie Voranmeldung, Kautions- und Scheinselbstständigkeitsprüfung zusammengestrichen werden sollen. Zudem könnte die Schweiz praktisch keine neuen Lohnschutzmassnahmen mehr einführen. Nicht verhandelbar sind für uns Eingriffe in das Schweizer System der Beihilfen und die Übersteuerung von demokratischen Entscheidungen. Das darf den Service Public nicht betreffen. Staatliche Subventionen, Beiträge an Unternehmungen, Steuererleichterungen bspw. im Gesundheitswesen oder in der Bildung müssen möglich bleiben. Wenn im Service Public

œuvre de l'égalité, MAINTENANT. Une fois encore, nous voulons illustrer de manière dynamique, jubilatoire et efficace la réalité suivante : «Femmes bras croisés, le pays perd pied». Pour le SSP, il est clair que toute personne, indépendamment de son passeport, de sa couleur de peau, de son sexe ou de son orientation sexuelle, doit disposer de bonnes conditions de travail. C'est donc en toute logique que nous avons soutenu avec d'autres la libre-circulation des personnes ainsi que les accords bilatéraux, y compris le principe contraignant suivant : en Suisse, ce sont les conditions et les salaires suisses qui s'appliquent. La publication du contenu de l'accord-cadre début décembre 2018 a malheureusement confirmé nos pires craintes : on veut attaquer les mesures d'accompagnement dans leur substance ! La Suisse devrait reprendre dans sa législation le droit européen en matière de protection des salaires, qui est faible. La Cour de justice des Communautés européennes (CJCE) ainsi que la Commission européenne, qui ont attaqué la protection des salaires dans différents pays de l'Union européenne, devraient participer aux discussions sur les mesures d'accompagnement. Ces instances pourraient imposer le fait de contrôler un nombre nettement moins important d'entreprises étrangères, d'attaquer le cœur de nos conventions collectives de travail et pourraient également décider que le principe des mesures d'accompagnement discrimine les entreprises européennes. Car une partie des instances de l'Union européenne est réticente à l'idée que les CCT soient imposées par des commissions paritaires, composées d'employeurs et de syndicats. Un autre aspect grave est le fait que les instruments de protection tels que l'annonce préalable, la caution et le contrôle pour déterminer s'il ne s'agit pas d'un faux travail indépendant devraient être réduits. De plus, la Suisse ne pourrait introduire pratiquement aucune nouvelle mesure de protection des salaires. Pour nous, les aspects qui ne peuvent faire l'objet de négociations sont les interventions dans le système suisse des aides et la modification de décisions démocratiques. Ces points ne doivent pas concerner les services publics. Les subventions

Bereich ein Markt vorhanden ist, dürfen staatliche Subventionen nicht gefährdet werden. Das im Moment vorliegende Abkommen ist untauglich und wird, wenn nicht noch substantielle Verbesserungen ausgehandelt werden, von den Gewerkschaften mit dem Referendum bekämpft. In unserer Haltung werden wir stark unterstützt vom Europäischen Gewerkschaftsbund, der insistiert, hart zu bleiben. Knicken wir vor der EU ein, wird das eine europaweite Spirale nach unten im Lohnschutz bedeuten, so ihre Einschätzung.

Starken Widerstand leisteten wir gegen die unsozialen Freihandelsabkommen wie TTIP, Ceta und vor allem TiSA, das die Schweiz aktiv mitverhandelte. Mit TiSA sollte insbesondere der Service Public und damit die Bereiche Bildung, Gesundheitsversorgung, Wasser, Strom, öffentlicher Verkehr dem globalen freien Markt geöffnet werden. Damit wären ein qualitativ guter Service Public für alle nicht mehr gesichert, der Zugang zu lebenswichtigen Gütern vielen Menschen verwehrt und demokratische Prozesse ausgeschaltet. Diesen Rückschritt lassen wir nicht zu. Wir haben einen wirksamen und lauten Widerstand aufgebaut und verschiedene Städte und Gemeinden bekennen sich zur TiSA-freien Zone. Zurzeit sind die Verhandlungen zu TiSA zwar sistiert, weil Trump ausstieg mit der Begründung, noch zu wenige Vorteile für die USA zu sehen. Der Wille der Bürgerlichen für solche Abkommen ist aber ungebremst – und unser Widerstand auch!

de l'Etat, les contributions versées à des entreprises, les allègements fiscaux, par exemple dans le secteur de la santé ou dans la formation, doivent rester possibles. S'il existe un marché dans des domaines des services publics, les subventions de l'Etat ne doivent pas être mises en danger. L'accord qui nous est actuellement soumis est inutilisable et sera combattu par les syndicats au moyen du référendum, si des améliorations substantielles ne sont pas négociées dans la suite du processus. Dans la défense de notre position, nous sommes fortement soutenus par la Confédération européenne des syndicats (CES), qui nous dit avec insistance de rester fermes. Car si nous plions devant les demandes de l'Union européenne, cela va déclencher une spirale salariale négative dans l'ensemble de l'Europe, selon l'analyse de la CES. Nous nous sommes fortement opposés aux accords de libre-échange antisociaux, tels que le Partenariat transatlantique de commerce et d'investissement (PTCI), l'Accord économique et commercial global (Ceta) et surtout l'Accord sur le commerce des services (TiSA), à la négociation duquel la Suisse a participé activement. Le but de TiSA était surtout de faire en sorte que les services publics s'ouvrent au marché libre mondial. Cela concernait l'éducation, le système sanitaire, la distribution de l'eau, l'électricité et les transports publics. Si ce scénario s'était réalisé, il ne serait plus possible de garantir des services publics de qualité pour toutes et tous. L'accès à des biens d'importance vitale serait refusé à de nombreuses personnes et les processus démocratiques seraient supprimés. Or nous ne permettrons pas un tel recul. Ensemble, nous avons construit un mouvement efficace et qui s'exprime à haute voix contre ce projet. Aujourd'hui, différentes villes et communes se sont déclarées «zones hors TiSA». Il est vrai que les négociations concernant l'accord TiSA sont actuellement suspendues, étant donné que le président américain Trump s'est retiré de ces dernières, estimant qu'elles ne procuraient trop peu d'avantages aux Etats-Unis. Cette situation n'a cependant pas entamé la volonté des milieux bourgeois de conclure un tel accord – ni notre volonté de résister à un tel projet !

Unfaire Freihandelsabkommen, die unglaubliche Kluft zwischen Arm und Reich, weltweit viel Arbeitslosigkeit und Hunger, Umweltzerstörung und der Klimawandel, der unsere Lebensgrundlagen bedroht und zu gigantischen Flüchtlingswellen führt, sind die grossen Probleme der Welt, die global gelöst werden müssen. Die Ausbeuter und Profiteure handeln global - wir Lohnabhängigen tun gut daran, uns gemeinsam und länderübergreifend zu wehren und für mehr Gerechtigkeit zu kämpfen. Der VPOD engagiert sich in diesem Sinne bei Public Services International PSI, dem internationalen Dach der (unabhängigen) Service Public-Gewerkschaften der Welt und dem europäischen Dach EPSU (European Public Service Union). Der VPOD arbeitet aber auch mit bei der internationalen Arbeit beim Schweizerischen Gewerkschaftsbund SGB, damit im internationaler Gewerkschaftsbund IGB, dem Dach der Gewerkschaftsbünde der einzelnen Länder der Welt und seinem europäischen Dach EGB. Wir stehen zusammen mit den weltweiten Gewerkschaften und weiteren fortschrittlichen Bewegungen ein für internationale Zusammenarbeit und Solidarität in einer gesunden und friedlichen Welt, für Demokratie und Menschenrechte und gegen Nationalismus, Isolationismus und Aggression.

Deshalb ist der VPOD auch an der jährlichen ILO-Konferenz (Internationale Arbeitsorganisation) bei den GewerkschaftsvertreterInnen in der Schweizer Delegation tätig. Die ILO ist eine Sonderorganisation der UNO mit Sitz in Genf und 187 Mitglied-Staaten. Sie verantwortet die Formulierung und Durchsetzung internationaler Arbeits- und Sozialstandards. Die tripartite Struktur der ILO gibt RepräsentantInnen von Gewerkschaften, Arbeitgebern und Regierungen eine gleichberechtigte Stimme bei der Formulierung und

Les accords de libre-échange inéquitables, l'incroyable fossé entre riches et pauvres, le chômage et la faim qui augmentent au niveau mondial, la destruction de l'environnement et le changement climatique, qui menacent les bases de notre existence et qui provoquent de gigantesques vagues de réfugié-e-s constituent les grands problèmes de notre monde, problèmes qui nécessitent des solutions prises au niveau mondial. Les exploiters et les profiteurs agissent sur le plan mondial. Nous, les salarié-e-s, ferions bien de nous défendre et de lutter pour davantage de justice par le biais d'une union transnationale. C'est dans ce but que le SSP s'engage au sein de l'Internationale des services publics (ISP), l'organisation faïtière internationale des syndicats (indépendants) des services publics du monde entier et au sein de la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP ou EPSU : European Public Service Union). Cependant, le SSP participe également au travail international de l'Union syndicale suisse (USS), dans le cadre de la Confédération syndicale internationale (CSI), l'organisation faïtière des unions syndicales au niveau mondial et dans le cadre de la Confédération européenne des syndicats (CES). Nous faisons bloc avec les syndicats du monde entier ainsi que d'autres organisations progressistes en faveur d'une collaboration et une solidarité internationales dans un monde en bonne santé et vivant dans la paix, pour la démocratie et les droits humains et contre le nationalisme, l'isolationnisme et l'agression.

C'est pourquoi le SSP est aussi actif à la conférence annuelle de l'OIT (Organisation internationale du travail) au sein des représentant-e-s syndicaux/-ales de la délégation suisse. L'OIT est une agence spécialisée de l'ONU, dont le siège se situe à Genève et qui compte 187 Etats membres. Elle est responsable de formuler et de mettre en œuvre les normes internationales concernant le travail et les questions sociales. La structure tripartite de l'OIT confère aux représentant-e-s des syndicats, des employeurs et des gouvernements un droit égal en matière de formulation et de mise en œuvre d'accords internationaux. Les objectifs principaux de l'OIT

Durchsetzung von internationalen Übereinkommen. Hauptziele der ILO sind die Förderung von menschenwürdiger Arbeit, Sozialschutz und Stärkung des sozialen Dialogs.

Wir rügten die Schweiz im ILO-Plenum, die von der ILO als berechtigt anerkannten Klagen des VPOD und des SGB wegen Verletzungen der Gewerkschaftsfreiheit und des Streikrechts noch immer nicht umgesetzt zu haben. Die Schreibe hielt im ILO-Plenum im Juni 2017 die zustimmende Rede der Schweizer Gewerkschaften zum Bericht des Generalsekretärs zur «Arbeit in Zeiten des Klimawandels – die Grüne Initiative». Eine wichtige Studie, die aufzeigt, dass der Umbau auf eine ressourcenschonende, klimafreundliche, gesundheits- und sozialverträgliche Wirtschaft möglich ist. 2018 hat sich die ILO an die Arbeit gemacht, ein neues «Übereinkommen zur Beendigung von Gewalt und Belästigung gegenüber Frauen und Männern in der Arbeitswelt» zu beraten und hoffentlich 2019 zu verabschieden. Erfreulich war der Erfolg der Gewerkschaften beim Begriff «Arbeitnehmende». Dank Zustimmung - speziell der afrikanischen Staaten - ist er nun sehr weit gefasst und umfasst nicht nur Leute mit einem festen Vertrag, wie es die Arbeitgeberseite wollte. Traurig und ernüchternd war aber die Diskussion über die vulnerablen Gruppen, die speziell gegen Gewalt und Belästigung geschützt werden müssen. Es gibt noch immer Länder, welche die Existenz von LGBTIQ-Menschen negieren oder ihr Outing gar mit dem Tod verurteilen. Sie sogar speziell schützen zu müssen, führte zur Androhung der Nicht-Unterzeichnung der afrikanischen und arabischen Staaten. Es wird noch viel Arbeit nötig sein, damit das wichtige Übereinkommen an der Konferenz 2019 unterzeichnet werden kann.

sont la promotion du travail décent, la protection sociale et le renforcement du dialogue social.

Dans le cadre de la séance plénière de l'OIT, nous avons critiqué la Suisse, qui n'a toujours pas mis en œuvre les recommandations formulées par l'OIT en lien avec les plaintes déposées par le SSP et l'USS en matière de violation de la liberté syndicale et du droit de grève, plaintes que l'OIT a reconnues comme étant justifiées. L'auteur du présent rapport a prononcé un discours lors de la séance plénière de l'OIT de 2017, dans lequel elle exprimait le soutien des syndicats suisses au rapport du directeur général intitulé «Travail et changement climatique – l'initiative verte». Il s'agit d'une étude importante, qui montre qu'une transition vers une économie ménageant les ressources disponibles, basée sur une politique favorable au climat, respectueuses des normes sanitaires et sociales est possible. En 2018, l'OIT s'est mise au travail, en vue de délibérer sur une nouvelle «Convention concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail» et, si possible, d'adopter un tel document en 2019.

Un autre succès des syndicats a été réjouissant. Il concerne le terme de «travailleurs/-euses». Grâce à l'approbation des Etats membres – en particulier celui des Etats africains – la définition de ce terme est maintenant beaucoup plus large et n'englobe plus seulement les personnes disposant d'un contrat de travail fixe, comme le souhaitaient initialement les employeurs. La discussion portant sur des groupes vulnérables, qui ont besoin d'une protection particulière contre la violence et le harcèlement, était en revanche source de tristesse et de déception. Il existe toujours et encore des pays qui nient l'existence de personnes appartenant à la communauté LGBTIQ ou qui condamnent même à mort les personnes qui font leur coming out. La protection spéciale de ces personnes présentée comme une obligation a suscité la menace de la part des Etats africains et arabes de ne pas signer la convention en question. Il faudra encore

Entwicklungspotential hat das Ziel der Mitgliedersteigerung. Denn je mehr Mitglieder wir sind, je stärker sind wir und desto bessere Bedingungen können wir aushandeln. Wir haben Kraft und Durchhaltewillen, nötigenfalls mit Streik. Unser Erfolg darf sich sehen lassen. Es lohnt sich also zu kämpfen und Mitglieder zu gewinnen für mehr soziale Sicherheit und Gerechtigkeit, Gleichberechtigung, gute Arbeitsbedingungen und einen starken Service Public für Alle. Ich danke Euch herzlich für Euer Engagement. Es ist nötig denn je. Gemeinsam schaffen wir es!

beaucoup d'efforts pour que cette convention importante puisse être signée à la Conférence de 2019.

Le but du potentiel de développement est la croissance de nos effectifs. Plus notre syndicat comptera de membres, meilleures seront les conditions qu'il pourra négocier. Nous avons de la force et de la persévérance et nous recourons, si nécessaire, à la grève. Nous pouvons être fières et fiers de notre succès. Il vaut donc la peine de se battre et gagner de nouveaux membres, pour une plus grande sécurité sociale et une plus grande justice, pour l'égalité, de bonnes conditions de travail et un service public dynamique pour toutes et tous. Je vous remercie pour votre engagement, qui est plus nécessaire que jamais. Uni-e-s, nous réussissons!

Wir haben mobilisiert

- Am 21. Mai 2015 organisierte die Region Freiburg einen Aktionstag in den Freiburger Alters- und Pflegeheimen
- Auf Beschluss des Kongresses 2015 organisierten der VPOD am 3. November 2016 einen nationalen Aktionstag in den öffentlichen Spitälern.
- Am 17. November 2016 vereinigte eine vom VPOD organisierte Kundgebung 2000 Angestellte der Stadt Lausanne gegen das neue städtische Lohnsystem. Anschliessend wurde ein Streikbeschluss gefasst und schliesslich eine Vereinbarung mit der Stadt getroffen, welche die Lohnentwicklung des Personals deblokierte.
- Die Neuenburger Lehrpersonen haben sich im Jahre 2016 gegen das neue Lohnsystem und für den Erhalt ihrer Arbeitsbedingungen gewehrt. Nach einer Protestpause Ende August folgten im November 4 Streiktage.
- In Genf streikten die Angestellten des Kantons und der subventionierten Sektors an sieben Tagen im November und Dezember 2015 insbesondere gegen die Erhöhung der Arbeitszeit von 40 auf 42 Stunden und die Schwächung des Kündigungsschutzes. Die Breite der Bewegung zwang die Regierung, ihr Vorhaben zurückzuziehen.
- Im November 2016 protestierten über 8000 Menschen in Aarau gegen die Sparpläne der Aargauer Regierung. Die Demo war ein Erfolg, mehrere Sparmassnahmen wurden zurückgezogen.

Nous avons mobilisé

- Le 21 mai 2015, la région Fribourg a organisé une journée d'action dans les EMS et établissements fribourgeois pour personnes âgées.
- Sur décision du Congrès fédératif 2015, le SSP a organisé le 3 novembre 2016 une journée nationale d'action dans les hôpitaux publics.
- Le 17 novembre 2016, une manifestation organisée par le SSP a réuni plus de 2'000 employé-e-s de la Ville de Lausanne contre les effets du nouveau système salariale. Un préavis de grève a ensuite été voté par les employé-e-s et finalement un accord permettant la remise en progression salariale de plus de 2'000 employé-e-s a été conclu.
- Les enseignant-e-s neuchâtelois-es se sont mobilisé-e-s en 2016 contre le nouveau système salarial et pour leurs conditions de travail. Après une pause prolongée fin août, 4 jours de grève ont été organisés en novembre.
- À Genève, la fonction publique cantonale et le secteur subventionné ont fait grève durant 7 jours en novembre et décembre 2015 pour s'opposer notamment à l'élévation du temps de travail de 40h à 42 heures par semaine et à la facilitation des licenciements. L'ampleur du mouvement a contraint le gouvernement à renoncer à ses projets.
- En novembre 2016, plus de 8000 personnes ont protesté à Aarau contre les mesures d'austérité du gouvernement argovien. La manif était un succès, plusieurs mesures d'économies ayant été retirées.

- Mit einem Warnstreik im Dezember 2016 protestierten Luzerner Lehrpersonen gegen die Spar- und Abbaupolitik der Regierung.
- Im Jahre 2017 führte die Region Zürich eine Abstimmungskampagne gegen die Privatisierung des Kantonsspitals und der Psychiatrie Winterthur – mit Erfolg: die Vorlage wurde in der Abstimmung verworfen.
- Am 20. April 2017 demonstrieren 3000 Angestellte des Kantons St. Gallen gegen die Sparwut des Parlaments, das die Pensionskasse der Staatsangestellten nicht ausfinanziert.
- September 2017 demonstrieren 3000 Sozialarbeiterinnen, Pflegefachmänner, Spitex-Mitarbeiterinnen und viele Lehrerinnen und Lehrer auf dem Berner Münsterplatz gegen die Abbau-Pläne des Kantons Bern. Eine der zahlreichen Mobilisierungen gegen die Sparwut im Kanton Bern.
- Der Frauenmarsch anlässlich des 8. März 2017 in Zürich mit 15'000 – 18'000 Teilnehmenden und die Demonstration im September 2018 in Bern mit 20'000 Teilnehmenden zeigten, dass immer mehr Frauen (und auch Männer) der Gleichberechtigung von Frauen und Männern einen Beschleunigungsschub geben wollen. Bei beiden Demonstrationen war der VPOD stark in die Mobilisierung eingebunden. Die beiden Kundgebungen bereiteten den Boden für die breite Mobilisierung für den Frauenstreik 2019 dar, bei dem sich der VPOD engagierte.
- Im April 2018 streikten die Angestellten des Waadtländer Auffangszentrums für minderjährige unbegleitete
- Au moyen d'une grève d'avertissement en décembre 2016, le personnel enseignant lucernois a protesté contre la politique d'austérité et de démantèlement du gouvernement.
- En 2017, la région Zurich a mené une campagne de votation contre la privatisation de l'hôpital cantonal et la psychiatrie Winterthur – avec succès : le projet de loi a été rejeté aux urnes.
- Le 20 avril 2017, 3000 employé-e-s du canton de St-Gall ont manifesté contre les excès d'épargne du parlement, qui ne finance pas intégralement la caisse de pensions des fonctionnaires d'Etat.
- En septembre 2017, 3000 travailleuses et travailleurs sociaux, infirmiers et infirmières, employé-e-s des soins à domicile et beaucoup d'enseignant-e-s, ont manifesté à Berne sur le Münsterplatz contre les mesures de démantèlement du canton de Berne, une mobilisation parmi tant d'autres contre les excès d'économies du canton.
- La marche féministe à Zurich à l'occasion du 8 mars (15'000 – 18'000 participant-e-s) ainsi que la manifestation du 22 septembre 2018 à Berne (20'000 participant-e-s) ont montré que de plus en plus de femmes (et aussi d'hommes) souhaitent mettre un coup d'accélérateur à l'égalité entre femmes et hommes. Pour les deux manifestations, le SSP était fortement impliqué dans la mobilisation. Les deux événements ont préparé la création d'une large mobilisation en vue de la grève des femmes 2019, pour laquelle le SSP s'est engagé.
- En avril 2018, les salarié-e-s de l'Etablissement vaudois d'accueil des migrants (EVAM) ont fait grève pour défendre les

Flüchtlinge um die Aufnahmebedingungen zu verteidigen.

- Beinahe wäre es 2018 zu einem Streik bei Swissport, der grössten Bodenabfertigungsfirma am Flughafen Zürich gekommen. Die Arbeitgeber forderten in den GAV-Verhandlungen massive Kürzungen. Dies führte zu einer breiten Mobilisierung innerhalb der Belegschaft und zu einer starken gewerkschaftlichen Organisation. Die Arbeitnehmenden forderten eine Erhöhung der Löhne um 4 Prozent, verteilt auf drei Jahre, und signalisierten Streikbereitschaft. Der Einsatz hat sich gelohnt, sämtliche Forderungen wurden schliesslich erfüllt.
 - Mit einem Streiktag im Jahre 2018 mobilisierte der VPOD in Freiburg gegen den Ausschluss des Spitalpersonal aus dem Personalgesetz – mit Erfolg: Das Parlament verzichtete auf diese Gesetzesänderung.
 - 2018: Mobilisierung und Warnstreik in der Waadtländer kantonalen Verwaltung, wozu auch das Universitäts-spital CHUV gehört, gegen die Verschlechterung des Vorsorgeplans der kantonalen Pensionskasse; die Verschlechterung wird abgewendet.
 - Im Jahre 2018 startet der VPOD vorerst in drei deutschschweizer Regionen die Kampagne «Umkleidezeit ist Arbeitszeit», im folgenden Jahr wird die Kampagne auf die ganze Schweiz ausgedehnt.
 - Im November und Dezember 2018 fanden zwei gut befolgte Streiktage in der Waadtländer ausserschulischen Kinderbetreuung statt. An der Demonstration vom 13. November in Lausanne nahmen über 9000 Personen teil, um gegen die Sparmassnahmen zu protestieren, welche die Bedingungen für die Kinder und das
- conditions d'accueil des mineurs non-accompagné-e-s.
 - Il manquait peu pour qu'une grève ait été organisée en 2018 chez Swissport, la plus grande société des services au sol et de fret de l'aéroport de Zurich. Dans les négociations de CCT, les employeurs ont demandé des réductions massives. Ceci a mené à une large mobilisation au sein du personnel et à une forte organisation syndicale. Les employé-e-s ont revendiqué une augmentation salariale à hauteur de 4%, répartie sur 3 ans, et ont signalé une disposition à faire la grève. L'engagement a valu la peine, toutes les revendications ayant finalement été satisfaites.
 - Grâce à une journée de grève en 2018, le SSP Fribourg a organisé une mobilisation contre l'exclusion du personnel hospitalier de la loi sur le personnel, ce avec succès : le parlement a renoncé à cette modification de loi.
 - 2018 : Mobilisation et grève dans l'administration cantonale vaudoise, dont fait partie l'hôpital universitaire CHUV, pour empêcher la révision du plan de retraite de la Caisse de pension de l'Etat de Vaud.
 - En 2018, le SSP a commencé, d'abord dans 3 régions alémaniques, la campagne «temps d'habillage = temps de travail»; l'année prochaine, elle sera étendu à toute la Suisse.
 - En novembre et décembre 2018, deux journées de grève dans le canton de Vaud ont été largement suivies par le personnel d'accueil de l'enfance. Le 13 novembre, la manifestation qui a suivi la journée de grève a réuni 9000 personnes dans les rues de Lausanne pour protester contre les mesures d'économies touchant les conditions d'accueil des

Personal der Krippen und Horte verschlechtern.

- Im Jahr 2019 führt die Region Basel die Abstimmungskampagne gegen die Spitalfusion beider Basel und Umwandlung in eine AG – mit Erfolg.
 - 2019: Arbeitsniederlegung in den Notfalldiensten des Genfer Universitätsspitals HUG um mehr Stellen zu erreichen
 - 14. Juni 2019: Der Frauen*Streik erreichte historische Dimensionen. Nie zuvor hatte die Schweiz eine derart breite Mobilisierung erlebt: eine halbe Million Frauen* und solidarische Männer haben am späten Nachmittag an Kundgebungen teilgenommen. Hinzu kommen Zehntausende Frauen*, die an dezentralen Aktionen in den Betrieben teilgenommen haben, in den Städten, Dörfern, Quartieren.
- enfants et les conditions de travail des employé·s de l'accueil parascolaire.
 - En 2019, la région Bâle mène la campagne de votation contre la fusion hospitalière des deux Bâle et la transformation en une SA, ce avec succès.
 - 2019 : Arrêt de travail aux urgences des HUG pour obtenir des postes de travail
 - Le 14 juin 2019 : La grève féministe et des femmes* a été historique. Jamais la Suisse n'a connu une mobilisation aussi massive : un demi-million de femmes* et d'hommes solidaires ont participé aux manifestations en fin d'après-midi. S'ajoutent des dizaines de milliers de femmes* qui ont participé aux actions décentralisées sur les lieux de travail, dans les villes, les villages, les quartiers.

Verbandskommissionen

Bauwesen, Land, Forst

Die Sitzungen der Verbandskommission Bauwesen, Land und Forst, finden in der Regel zwei Mal pro Jahr statt. Dabei standen vielfältige Themen zur Debatte:

- Berichte aus den Sektionen/Regionen
- Lohnsysteme, Funktionsbewertungen, Mitarbeiterbeurteilung
- Flexibilisierung der Arbeitszeit
- Sozialwerke, Berufliche Vorsorge
- Rationalisierungen, Sparmassnahmen, Outsourcing
- Arbeitssicherheit, Umsetzung am Arbeitsplatz
- Datenschutz, Überwachung am Arbeitsplatz
- Gesundheitsschutz, Psychosoziale Risiken
- Berufliche Grundbildung, Weiterbildung und Qualifikation
- Personalpolitik, Trend zu temporären Einsatzkräften
- Mitgliederwerbung

Die Mitglieder der Verbandskommission sind in der Regel auch in ihren Sektionen resp. Regionen aktive Mitglieder unseres Verbandes. Die Verbandskommission bildet das Gefäss, in welchem über die branchenspezifischen und gewerkschaftspolitischen Probleme mit Kolleginnen und Kollegen diskutiert und ausgetauscht wird.

Verbandskonferenz

Am 27. September 2018 fand die 9. Verbandskonferenz Bauwesen, Land und Forst, auf dem Berner Hausberg im Hotel «Gurten Kulm» statt. Es nahmen 1 Kollegin und 33 Kollegen aus 8 Regionen sowie 8 Gäste (Referenten / Regional- und Zentralsekretariat) teil. Barbara Jörg wurde als Nachfolgerin von Rolf Conzelmann zur

Commissions fédératives

Travaux publics, parcs et forêt

Les séances de la Commission fédérative Travaux publics, parcs et forêt ont lieu, en règle générale, deux fois par année. Une diversité de thèmes ont fait l'objet des discussions de ces séances :

- Comptes rendus des sections et régions
- Systèmes salariaux, évaluations des fonctions, évaluations du personnel
- Flexibilisation des horaires de travail
- Assurances sociales / prévoyance professionnelle
- Rationalisation, mesures d'économies, externalisations
- Sécurité au travail / mise en œuvre des mesures y relatives sur lieux de travail
- Protection des données / surveillance sur les lieux de travail
- Protection de la santé / risques psychosociaux
- Formation initiale / formation continue et procédures de qualification
- Politique du personnel – tendance au recours à de la main-d'œuvre temporaire
- Recrutement de nouveaux membres

Les membres de la commission sont, en règle générale, des membres de notre syndicat qui sont également actifs dans leurs sections ou régions. La commission forme un espace de débat au sein duquel ces membres ont la possibilité de discuter avec les collègues des problèmes relevant de leur secteur professionnel ou s'inscrivant dans le cadre de la politique syndicale.

Conférence fédérative

Le 27 septembre 2018 s'est déroulée la 9^e Conférence fédérative Travaux publics, parcs et forêt à l'Hôtel Gurten Kulm, situé sur la montagne préférée des Bernois (le Gurten...). Une collègue femme et 33 collègues hommes issus de 8 régions y ont participé, ainsi que 8 invités (conférenciers/secrétaires des régions et de la centrale). A cette occasion, Barbara Jörg a été élue pour succéder à Rolf Conzelmann en tant que nouvelle

neuen Präsidentin der Verbandskommission gewählt.

Thematisch stand die Verbandskonferenz im Zeichen der Referate von Dr. Christoph Schlatter, Redaktor VPOD-Magazin; zur Digitalisierung der Arbeitswelt. Tanja Brütsch, Fachspezialistin Arbeitssicherheit Schweiz; zum Thema «Arbeitssicherheit/Gesundheitsschutz/Gesundheitsförderung». Katharina Prelicz-Huber, Verbandspräsidentin VPOD; zur Thematik „Gewerkschaftliche Themen im Brennpunkt“.

Die nachstehende Resolution zum Thema „Ein starker Service public - damit die Schweiz funktioniert“ wurde von der Verbandskonferenz einstimmig verabschiedet:

Ein starker Service public - damit die Schweiz funktioniert

Die VPOD-Verbandskonferenz Bauwesen, Land und Forst, fordert ein Ende der Sparprogramme in Kantonen, Städten und Gemeinden. Die Sparprogramme schwächen den Service public, der ein Grundpfeiler des gesellschaftlichen Zusammenhalts in der Schweiz ist. Ein starker Service public braucht genügend finanzielle Ressourcen und gute Arbeitsbedingungen um mit der Bevölkerungsentwicklung, technologischen Neuerungen und veränderten Bedürfnissen Schritt zu halten.

Der öffentliche Dienst ist nicht einfach ein Kostenfaktor. Er erbringt die von der Bevölkerung gewünschten Leistungen, garantiert viele Arbeitsplätze und vergibt Aufträge ans Gewerbe. Es ist nicht die Frage, einen möglichst billigen, sondern einen qualitativ guten, für die Gesellschaft zweckdienlichen öffentlichen Dienst zu haben. Das kostet, aber generiert Wertschöpfung und Wohlbefinden. Statt Sparpakete braucht es Investitionen in den Service Public!

Service Public auch beim Handwerk wahren und stärken!

présidente de la commission fédérative.

La thématique de cette conférence fédérative était axée sur les exposés suivants: «La digitalisation dans le monde du travail», présenté par Christoph Schlatter, rédacteur du VPOD-Magazin, le journal SSP pour la Suisse alémanique; «Sécurité du travail et prévention des risques professionnels», présenté par Tanja Brütsch, experte de l'Association suisse pour la sécurité au travail et la protection de la santé; «Thèmes syndicaux d'actualité», présenté par Katharina Prelicz-Huber, présidente du SSP.

La résolution ci-après, intitulée «Un service public performant – pour que la Suisse fonctionne !», a été adoptée à l'unanimité par la conférence fédérative :

Un service public performant – pour que la Suisse fonctionne !

La Conférence fédérative Travaux publics, parcs et forêt revendique une fin des programmes d'économies sévissant dans les cantons, villes et communes. Les mesures d'austérité affaiblissent le service public, qui forme un pilier central de la cohésion sociale en Suisse. En effet, un service public fort et performant a besoin de suffisamment de ressources financières et de bonnes conditions de travail pour arriver à suivre l'évolution démographique, les nouveautés technologiques et les besoins changeants.

Les services publics ne représentent pas seulement un facteur de coûts. Ils fournissent les prestations souhaitées par la population, garantissent de nombreux emplois et offrent des mandats au secteur artisanal. Ce n'est pas la question de disposer d'un service public le plus avantageux possible, mais d'un qui soit performant au niveau de la qualité et utile à la société. Cela coûte, mais génère aussi de la plus-value et de la prospérité. En lieu et place de mesures d'épargne, des investissements sont nécessaires !

Maintenir et renforcer le service public, aussi dans les professions artisanales !

Die handwerklichen Mitarbeitenden sind im Service public eine wichtige Stütze, denn sie garantieren die Aufrechterhaltung der notwendigen Infrastruktur. Ohne seriöse Gebäudewartung würden zum Beispiel in Verwaltungsgebäuden und Schulhäusern, in Spitälern und Heimen schnell untragbare Zustände herrschen. Grünanlagen, Strassen, Wasser- und Abwasserwerke würden ohne fachlich fundierten und qualitativ hochstehenden Unterhalt verlottern und die Steuerzahler teuer zu stehen kommen.

Die Verbandskonferenz lehnt Sparmassnahmen, Privatisierungen und Personalabbau im Handwerkssektor strikte ab. Sparmassnahmen sind in diesem Bereich unverzeihlich. Regelmässige Aus- und Weiterbildung ist für Handwerkerinnen und Handwerker unabdingbar. Bei Arbeitsplatzbewertungen sind handwerkliche Fähigkeiten höher zu gewichten und der erheblichen Beschwerlichkeit vieler handwerklicher Berufe muss Rechnung getragen werden. Die Mindestlöhne sind auf ein existenzsicherndes Niveau zu erhöhen.

Dem bestehenden Trend, die Personalfluktu-ation der Fachkräfte dafür zu nutzen, um mit fachfremden und temporär angestellten Arbeitskräften die Personalkosten zu reduzieren, muss Einhalt geboten werden. Damit werden die bestehenden vielfältigen Berufsbilder im Bildungssystem Schweiz unterwandert und in Frage gestellt.

Ebenso wird die Vorgehensweise verurteilt, indem der Stellenbestand ganzjährig „künstlich“ tief gehalten wird und in der Folge die Arbeitnehmenden andauernd zur Leistung von Überzeitarbeit angehalten werden. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers wird somit sträflich verletzt.

Die Digitalisierung muss den Arbeitnehmenden nützen

Unsere Gesellschaft und unser Berufsleben werden digital. Viele Leute denken dabei an den verstärkten Einsatz von Computern und Robotern. In der Vergangenheit hat die Schweiz die Phasen des technologischen

Les travailleuses et travailleurs manuels constituent un pilier important dans le secteur des services publics, car ils/elles assurent le maintien des infrastructures essentielles. Sans entretien sérieux des immeubles, des situations intolérables séviraient rapidement, par exemple dans les bâtiments administratifs et scolaires, dans les hôpitaux et les homes. Sans une maintenance spécialisée et de haute qualité, les espaces verts, le routes, l'approvisionnement en eau, les STEP, etc. seraient réduits au délabrement, ce qui reviendrait très cher aux contribuables.

La Conférence fédérative rejette strictement les mesures d'économies, les privatisations et autres réductions de personnel dans le secteur des professions artisanales. Dans ce domaine, ces mesures sont imparadonnables, alors que des formations (continues) régulières sont absolument nécessaires pour les artisans. Pour ce qui est des évaluations de poste de travail, les facultés manuelles doivent être estimées à une plus haute valeur et il convient de tenir davantage compte des pénibilités de travail élevées dans beaucoup de professions artisanales. Les salaires minimums doivent être augmentés à un niveau permettant de garantir un minimum vital.

Il s'agit aussi de mettre un frein à la tendance actuelle qui est d'utiliser la fluctuation du personnel spécialisé avec le but de réduire les coûts du personnel au moyen de travailleurs et travailleurs étrangers à la branche et engagés à titre temporaire. Ce faisant, les profils professionnels existants dans le système de formation suisse – ils sont très variés – sont sapés et remis en question.

Et finalement, la méthode de garder «artificielle-ment» à un bas niveau, toute l'année, les effectifs du personnel, et par conséquent d'obliger les employé-es à produire constamment des heures supplémentaires, est également condamnée. Le devoir d'assistance de l'employeur est ainsi violé.

La digitalisation doit servir aux employé-e-s

Notre société et vie professionnelle se digitalisent. A cet égard, nombre de personnes pensent à une utilisation renforcée d'ordinateurs et de robots. Dans le passé, notre pays a relativement bien maîtrisé les phases de l'évolution technique. Les syndicats et la

Wandels relativ gut gemeistert. Die Gewerkschaften und die Wirtschaftspolitik haben dafür gesorgt, dass die Berufstätigen insgesamt davon profitieren. Im handwerklichen Bereich ist die Digitalisierung für die Arbeitnehmenden fortgeschritten.

Die Verbandskonferenz sieht Vorteile der Digitalisierung, erkennt aber auch die Gefahren für Löhne, Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen. Die Digitalisierung muss den Arbeitnehmenden im handwerklichen Bereich nützen.

Daher ist eine Offensive bei der Aus- und Weiterbildung erforderlich. Es sollen ausreichend Angebote für betroffene Arbeitnehmende geschaffen und mitfinanziert werden. Die Wertschöpfungsgewinne aufgrund der Digitalisierung sollen zur Finanzierung der Aus- und Weiterbildung verwendet werden (Digitalisierungsfonds). Zudem sind Massnahmen für die Sicherstellung der Arbeitsmarktfähigkeit für langjährige und ältere Arbeitnehmende zu treffen.

Bundespersonal

Das Bundespersonal ist in den zwei Sektionen Bern Bundespersonal und Zürich Eidgenössisches Personal organisiert sowie in regionalen Sektionen des Militärpersonals. Die Vertretung gegenüber dem Bund nimmt die Berner Sektion im Rahmen der Verhandlungsgemeinschaft des Bundespersonals (VGB) wahr. In der VGB arbeiten die Bundespersonalverbände innerhalb des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes zusammen. Eine Verbandskommission existiert zurzeit nicht. Der Berichtszeitraum war geprägt von massivem Spardruck durch die rechtsbürgerliche Mehrheit im Parlament und Angriffe auch der Medien auf die Löhne und Anstellungsbedingungen des Bundespersonals.

Ab 2016 wurde die individuelle Lohnentwicklung des Personals praktisch halbiert.

politique économique ont fait en sorte que la population active en profite dans l'ensemble. Dans le secteur artisanal, la digitalisation se trouve à un stade avancé pour les employé-e-s.

La Conférence fédérative voit des avantages dans la digitalisation, mais reconnaît aussi des dangers pour les salaires, emplois et conditions de travail. La numérisation doit être utile aux travailleuses et travailleurs du secteur artisanal.

C'est la raison pour laquelle une offensive dans la formation (continue) est requise. Des offres suffisantes doivent être créées et cofinancées. Et les gains sur la plus-value découlant de la digitalisation doivent être affectés au financement de la formation (continue) par le biais d'un fonds de numérisation. En outre, des mesures sont à prendre concernant la garantie de l'employabilité et la capacité de rester sur le marché du travail pour les employé-e-s âgés et travaillant de longue date.

Personnel fédéral

Le personnel fédéral est organisé en deux sections, à savoir Berne Personnel fédéral et Zurich Personnel fédéral, ainsi qu'en des sections régionales du personnel militaire. La section bernoise assume la représentation du SSP par rapport à la Confédération dans le cadre de la Communauté de négociation du personnel de la Confédération (CNPC). Les associations du personnel coopèrent au sein de la CNPC, elle-même rattachée à l'Union syndicale suisse (USS). A l'heure actuelle, il n'existe pas de commission fédérative de ce secteur.

La période sous revue était ponctuée par la pression massive des mesures d'économies prises par la majorité de la droite bourgeoise au Parlement fédéral ainsi que par des attaques, y compris de la part des médias, contre les salaires et les conditions d'engagement du personnel de la Confédération et des écoles polytechniques fédérales (EPF).

Dès 2016, l'évolution des salaires individuels du personnel a été pratiquement réduite de moitié.

Gemeinsam mit den anderen Personalverbänden organisierte der VPOD darauf eine Protestkundgebung an der eine Petition mit 7'000 Unterschriften übergeben wurde. Der VPOD Bund erarbeitet Forderungen zum Lohnsystem, die gemeinsam mit anderen Verbänden bei Bundesrat Maurer präsentiert und erläutert wurden. Der VPOD bekämpfte auch die geplante unsoziale Streichung des Ortszuschlages. Schlussendlich mit Erfolg: Der Ortszuschlag blieb erhalten und die Lohnentwicklung wurde wieder etwas nach oben korrigiert.

Weniger erfolgreich waren die Personalverbände beim Widerstand gegen die Streichung der Überbrückungsrente, welche eine Frühpensionierung ab 62 Jahren ermöglicht hatte. Die Möglichkeit ohne massive Einbussen früher zu gehen, gibt es nun nur noch bei Berufen mit besonderer Belastung. Selbst das Vorsprechen einer VPOD-Delegation bei Bundesrat Maurer konnte aber nicht erwirken, dass zumindest die Reinigungsarbeit noch als belastend eingestuft wird und das Reinigungspersonal weiter Anspruch auf eine Überbrückungsrente hat.

Einbussen fürs Personal gab es auch bei der Senkung des Umwandlungssatzes bei der Pensionskasse Publica. Zumindest konnten die Gewerkschaften für das Bundespersonal einen höheren Beitrag des Arbeitgebers durchsetzen, der diese Senkung etwas abdämpft. Das Vorsorgewerk ETH musste ebenfalls Ausgleichmassnahmen ergreifen. Dank leicht höheren Rückstellungen und erhöhter Beiträge konnten die Rentenverluste abgefedert werden. Das Vorsorgewerk ETH hat folgende Beschlüsse gefällt:

- 0.5% der Risikoprämien werden auf Spargutschriften umgelegt
- Erhöhung der Sparbeiträge Arbeitgeber + Arbeitnehmende für die Alterskategorie 45 bis 70 um 1%

En réaction à cette situation, le SSP a organisé une action de protestation, conjointement avec les autres associations du personnel, lors de laquelle une pétition munie de 7'000 signature a été déposée. Le SSP Personnel fédéral a formulé des revendications concernant le système salarial. Ces dernières ont été présentées et expliquées au conseiller fédéral Ueli Maurer, en collaboration avec d'autres associations du personnel. Le SSP a également combattu la suppression antisociale de l'indemnité de résidence. Ses efforts ont finalement porté leurs fruits : l'indemnité de résidence a été maintenue et l'évolution salariale a été corrigée en élevant à nouveau un peu les salaires. Les associations du personnel ont, en revanche, eu moins de succès dans leur résistance à la suppression de la rente-pont, qui permettait de partir à la retraite de manière anticipée dès 62 ans. Seules les employé-e-s exerçant une profession très pénible sur le plan physique et psychique disposent encore de la possibilité de prendre leur retraite de manière anticipée sans subir de pertes massives au niveau des rentes. Malgré une audition obtenue par la délégation du SSP auprès du conseiller fédéral Ueli Maurer, il n'a pas été possible de faire en sorte de classer au moins le personnel du nettoyage parmi les professions très pénibles, ce qui aurait permis de maintenir pour ce personnel le droit à une rente-pont en cas de retraite anticipée.

Le personnel a également subi des pertes en lien avec la baisse du taux de conversion de la caisse de pensions Publica. Cependant, le syndicat a réussi à obtenir que l'employeur paie une cotisation plus élevée, ce qui atténue quelque peu cette perte subie par le personnel fédéral. La Caisse de prévoyance du domaine des EPF a également dû compenser ces pertes. Mais grâce au fait d'avoir effectué des provisions légèrement plus élevées et d'avoir augmenté les cotisations d'épargne, elle a réussi à amortir les baisses de rente. En outre, la Caisse de prévoyance du domaine des EPF a pris les décisions suivantes :

- 0.5 pour cent des cotisations de risque sont déplacés dans le compte des cotisations d'épargne ;
- Augmentation des cotisations d'épargne employeurs + employé-e-s de 1 pour cent pour

- Verstärkung des Alterskapitals der 45 bis 59-jährigen und der 60 bis 70-jährigen

Reallohnmassig konnten in den vergangenen Jahren keine substantiellen Verbesserungen erreicht werden. Immerhin konnten wir verhindern, dass im Parlament der Artikel zum Teuerungsausgleich für das Personal aus dem Gesetz gestrichen wird. Jetzt ist wieder klar, dass die Teuerung in der Regel gewährt wird – was auf Anfang 2018 und 2019 auch erfolgte (immerhin ohne dass die Teuerung mit vergangenen Minusteuerung verrechnet wurde).

Der ETH-Bereich untersteht zwar dem BPG, hat aber eine eigens gültige Personalverordnung. Wie sich im Berichtszeitraum erneut zeigte, handelt es sich vielfach um eine Scheinautonomie. Der ETH-Rat agiert oft sehr zögerlich, wenn es darum geht, bei personalpolitischen Regelungen und/oder Lohnfragen bessere Lösungen zu erarbeiten als der Bund. So verfügt die ETH zwar im Rahmen der BFI-Botschaft über ein Globalbudget und könnte diesen Spielraum ausschöpfen, orientiert sich bei den Lohnmassnahmen aber immer an den Entscheiden des Bundespersonals. 2015 sprach der ETH.-Rat die letzte Lohnerhöhung von 0.6 Prozent, 2016 und 2017 und 2018 waren Nullrunden. 2018 wurde ein Teuerungsausgleich von 0.9 Prozent gewährt, 2017 von 0.6 Prozent, in den Vorjahren war die Teuerung negativ.

Gleichzeitig wurde auch der in der BFI-Botschaft festgelegte Zahlungsrahmen bei den Budgetberatungen gegenüber den Finanzplänen auch gekürzt. Der schlimmste Abbau konnte verhindert werden. Im Jahr 2017 etwa entschied der Bundesrat im August, den Budgetentwurf der ETH um rund 52.9 Millionen zu kürzen. Der VPOD hat intensives Lobbying

la catégorie d'âge des 45-70 ans ;

- Hausse du capital-vieillesse pour les catégories d'âges des 45-59 ans et des 60-70 ans.

Sur le plan des salaires réels, aucune amélioration substantielle n'a pu être obtenue au cours des dernières années. Toutefois, nous avons réussi à empêcher au Parlement que l'article sur la compensation du renchérissement pour le personnel ne soit biffé de la loi. Aujourd'hui, il est à nouveau établi que la compensation du renchérissement est en règle générale accordée – comme ce fut le cas pour le début 2018 et le début 2019 (et sans que le renchérissement négatif ne soit pris en compte).

Certes, le domaine des EPF est soumis à la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers). Mais il dispose de sa propre ordonnance sur le personnel, qu'il applique. Pendant la période sous revue, il est apparu à nouveau qu'il s'agissait dans bien des cas d'une sorte de pseudo-autonomie. Le Conseil des EPF affiche souvent une certaine hésitation lorsqu'il s'agit d'élaborer des solutions en matière de politique du personnel ou de salaires qui soient meilleures que celles de la Confédération. Dans le cadre du message FRI, les EPF disposent, certes, d'un budget global et pourraient ainsi profiter de la marge de manœuvre qui leur est accordée. Pour ce qui est de mesures salariales, elles se basent néanmoins toujours sur les décisions concernant le personnel de la Confédération. En 2015, le Conseil des EPF a voté la dernière augmentation de salaire (+ 0.6 pour cent). Pour les années 2016, 2017 et 2018, aucune augmentation n'a été accordée. Et en 2018, il a octroyé une compensation du renchérissement de 0.9 pour cent, de 0.6 pour cent en 2017, alors que le renchérissement était négatif les années précédentes.

Simultanément, le plafond de dépenses fixé dans le message FRI a également été réduit par rapport aux plans financiers, dans le cadre des délibérations sur le budget. Or, le démantèlement le plus massif a pu être empêché. En 2017, le Conseil fédéral a décidé de réduire le projet de budget pour les EPF de près de 52.9 millions de francs. Le SSP a réagi en entreprenant des efforts intensifs de lobbying au Parlement fédéral et en priant les parlementaires de revenir sur la décision du Conseil

im Parlament betrieben und die Parlamentarier gebeten, auf den Beschluss des Bundesrates zurückzukommen. Nach einigem Hin- und Her im Parlament ist der Nationalrat am 7. Dezember 2017 auf den Beschluss des Ständerates eingeschwenkt und der Finanzierungsbeitrag für den ETH-Bereich wurden wieder um 52.9 Millionen aufgestockt.

Das vor einigen Jahren eingeführte Lohnsystem an der ETH wurde 2015 evaluiert, auch dank der Intervention des VPOD. An der ETH Zürich konnten einzelne Personen vom VPOD ihre Vorstellungen und Kritik in die Umfrage einbringen. Die Resultate wurden im Dezember 2015 präsentiert, der VPOD war mit der Evaluation unzufrieden. Es ist nicht nachvollziehbar, wieso die gleiche Firma, welche das Lohnsystem eingeführt hat, auch die Evaluation durchführt. Zudem ist bei der Befragung klar zum Ausdruck gekommen, dass die Mehrheit der Mitarbeitenden mit dem Leistungslohn unzufrieden ist. Auch als Führungsinstrument taugt der Leistungslohn nicht. Trotzdem sieht die Firma GFO im erläuternden Bericht zur Evaluation keinen Handlungsbedarf bezüglich Lohnsystem. Der VPOD hat diese und weitere Punkte schriftlich bemängelt. In einem darauffolgenden Bericht der ETH wurde die Kritik zwar aufgenommen, insgesamt das Lohnsystem aber für tauglich befunden. Wir haben unsere Kritik an Evaluation wie an Auswertung an verschiedenen Treffen bekräftigt, fanden aber kein Gehör.

Während zweieinhalb Jahren hatte der VPOD das Präsidium der Verhandlungsgemeinschaft Bundespersonal (VGB) inne und übernahm damit auch die Verhandlungsführung bei den Treffen mit dem Bundesrat und dem Personalamt.

Der VPOD Bund hat Vorarbeiten geleistet und gemeinsam mit den Verbänden der

fédéral. Après une valse-hésitation au Parlement, le Conseil national a décidé le 7 décembre 2017 de s'aligner sur la décision du Conseil des Etats, ce qui a permis d'augmenter à nouveau la contribution financière versée au domaine des EPF de 52.9 millions de francs.

Le système salarial introduit il y a quelques années aux EPF a fait l'objet d'une évaluation en 2015, mesure à la mise en œuvre de laquelle l'intervention du SSP a aussi contribué. A l'EPFZ (Zurich), certaines personnes membres du SSP ont eu l'occasion de faire entendre leurs idées et leurs critiques dans le cadre d'une enquête. Les résultats de cette dernière ont été présentés en décembre 2015 et le SSP s'est montré satisfait de l'évaluation. Cependant, il est incompréhensible que l'on ait demandé à l'entreprise qui a introduit le nouveau système salarial de faire également l'évaluation de ce système. En outre, l'enquête réalisée auprès du personnel a clairement montré que la majorité des collaborateurs/ trices n'est pas satisfaite avec le système du salaire au mérite. Et le salaire au mérite ne convient pas non plus en tant qu'instrument de gestion. Malgré tout, l'entreprise GFO ne décèle aucune nécessité de prendre une mesure concernant le système salarial dans son rapport explicatif. Le SSP a précisément critiqué ce point par écrit, ainsi que d'autres aspects. Ces critiques ont été intégrées dans un des rapports suivants des EPF, mais le système salarial a tout de même été jugé convenable dans l'ensemble. Nous avons souligné nos critiques concernant l'évaluation et les résultats lors de plusieurs rencontres, mais nous n'avons pas réussi à nous faire entendre.

Pendant deux ans et demi, le SSP a assumé la présidence de la Communauté de négociation du personnel de la Confédération (CNPC) ainsi que la conduite des négociations lors des entretiens avec le Conseil fédéral et l'Office fédéral du personnel.

Le SSP Personnel fédéral a réalisé des travaux préparatoires et, conjointement avec les associa-

VGB eine Kampagne zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Bundesverwaltung initiiert, die noch am Laufen ist.

Die VGB führte eine breite Umfrage durch, mit Newslettern und Veranstaltungen wurden Mitglieder informiert und Druck aufgebaut, um konkrete Verbesserungen zu erreichen. Und der aktive Vorstand des VPOD Bundespersonals bereitet bereits die nächste Kampagne vor: Ziel ist es, die Voraussetzungen zu schaffen, dass der Bund eine Bildungsoffensive startet von der das gesamte Personal und insbesondere auch alle Angestellten in unteren Lohnklassen profitieren können.

Energie

Anlässlich der Verbandskonferenz vom 4. Juni 2014 wurden folgende Mitglieder in die Verbandskommission Energie gewählt.

Daniel Durrer (IWB) Präsident
Marcel Zbinden (EWB)
Martin Longatti (EWZ),
David Arnold (Stadtwerk Winterthur)
Thomas Leeman (AEW)
Urs Töngi (EKZ)
Rolf Gantenbein (EKT)
Oliver Giradet (Alpiq)
Uwe Arning (BKW) (bis Mai 2016 BKW, ab Sept. 2016 EWB)
Thomas Loser (ab Sept. 2016 BKW)
Melanie Gabriel (bis Sept. 2016) (EWZ)
David Fernandez (ab Dez. 2016) (EWZ)

Seit der Verbandskonferenz vom 6. Juni 2018 besteht die Verbandskommission Energie aus den nachfolgenden Kollegen:

Daniel Durrer (IWB) Präsident
Marcel Zbinden (EWB)
Martin Longatti (EWZ)
David Arnold (Stadtwerk Winterthur)
Thomas Leeman (AEW)
Urs Töngi (EKZ)
Rolf Gantenbein (EKT)
Oliver Giradet (Alpiq)
Uwe Arning (ewb)
Thomas Loser (BKW)

tions membres de la CNPC, il a lancé une campagne visant à améliorer la conciliation travail et famille au sein de l'Administration fédérale. Cette campagne se poursuit.

La CNPC a procédé à un vaste sondage, a informé les membres au moyen de bulletins d'information (newsletter) et de rencontres, et il a fait pression pour obtenir des améliorations concrètes. Le comité actif du SSP Personnel fédéral est déjà en train de préparer la prochaine campagne : l'objectif visé est de mettre en place les conditions pour que la Confédération lance une offensive de la formation, dont devrait pouvoir bénéficier l'ensemble du personnel de la Confédération, et en particulier les employé-e-s des basses classes salariales.

Energie

A l'occasion de la Conférence fédérative du 4 juin 2014, les membres suivants ont été élus au sein de la Commission fédérative de l'énergie :

Daniel Durrer (IWB) président
Marcel Zbinden (EWB)
Martin Longatti (EWZ),
David Arnold (Stadtwerk Winterthur)
Thomas Leeman (AEW)
Urs Töngi (EKZ),
Rolf Gantenbein (EKT)
Oliver Giradet (Alpiq)
Uwe Arning (BKW) (jusqu'à mai 2016 BKW, dès septembre 2016 EWB),
Thomas Loser (dès septembre 2016 BKW)
Melanie Gabriel (jusqu'à septembre 2016) (EWZ)
David Fernandez (dès décembre 2016) (EWZ)

Depuis la Conférence fédérative du 6 juin 2018, la Commission fédérative de l'énergie se compose des collègues suivants :

Daniel Durrer (IWB) président
Marcel Zbinden (EWB)
Martin Longatti (EWZ)
David Arnold (Stadtwerk Winterthur)
Thomas Leeman (AEW)
Urs Töngi (EKZ),
Rolf Gantenbein (EKT)
Oliver Giradet (Alpiq)
Uwe Arning (ewb)
Thomas Loser (BKW)

David Fernandez (EWZ)

Sekretäre der Verbandskommission

Georg Munz (bis Juni 2016)

Claudio Marrari (ab Juni 2016)

Kommissionsarbeit

Die Kommission traf sich in der Legislaturperiode zu insgesamt zu 15 Sitzungen. Die Themenschwerpunkte lagen bei der geplanten vollständigen Öffnung des Strommarktes und bei der Digitalisierung.

Die Referate der einzelnen Kommissionssitzungen

10. Dezember 2014: *Beat Jans Nationalrat
SP Basel Stadt*

«Zur Liberalisierung des schweizerischen
Strommarktes»

Nur einer Liberalisierung zustimmen, wenn ein Stromabkommen mit der EU ausgehandelt ist. Die Netze müssen öffentlich rechtlich bleiben. In der Schweiz soll ein gewisser Selbstversorgungsgrad bestehen. Lenkungsabgabe auf «grauen Strom».

4. März 2015: *Peter Lehmann (Präsident
Dachverband Schweizer Verteilnetzbetreiber
(DSV), Direktor IB Wohlen)*

«Position des DSV zur 2. Etappe der Markt-
öffnung»

Der DSV (Vertritt rund 500 der ca. 800 EVU) vertritt folgende Position; Die volle Strommarktöffnung gefährdet die Energiestrategie 2050. Die vollständige Öffnung setze falsche Anreize. Der Volkswirtschaftliche Nutzen steht im negativen Verhältnis zum Aufwand. Bei einer etwelchen 2. Marktöffnungsstufe würde der DSV das mögliche Referendum unterstützen, aber nicht den Lead übernehmen.

17. Juni 2015: *Gilbert Truffer (SP Grossrat
Wallis und Mitglied Heimfall Kommission
Wallis)*

«Herausforderung für die Wasserkraft.»

David Fernandez (EWZ)

Secrétaires de la commission

Georg Munz (jusqu'à juin 2016)

Claudio Marrari (dès juin 2016)

Travail de la commission

Durant la période de mandat, la commission s'est réunie à 15 reprises. Les thèmes clés ont concerné l'objectif de libéralisation intégrale du marché de l'électricité ainsi que la numérisation (digitalisation).

Exposés de diverses réunions de la commission

10 décembre 2014 : *Beat Jans, conseiller national
PS, Bâle-Ville*

«Libéralisation du marché de l'électricité suisse»

Il y aura uniquement une libéralisation si nous obtenons un accord sur l'électricité avec l'Union européenne. Obligation pour les réseaux d'être publics. Au niveau national, il faut que nous ayons un certain taux d'autosuffisance. Taxe sur l'électricité produite par des «moyens sales».

4 mars 2015 : *Peter Lehmann (président de l'Asso-
ciation faitière des gestionnaires suisses des réseaux
de distribution (DSV) et président de la direction de
l'entreprise de distribution d'énergies IB Wohlen)*

«Présentation de l'association faitière DSV et prise
de position concernant la 2e étape de l'ouverture du
marché de l'électricité».

Le DSV (représente 500 des quelque 800 fournisseurs d'électricité) a la position suivante : L'ouverture intégrale du marché de l'électricité menace la stratégie énergétique 2050. L'ouverture totale du marché crée de mauvaises incitations. L'utilité économique est négative par rapport aux dépenses. En cas de deuxième étape de libéralisation du marché de l'électricité, le DSV soutiendrait un possible référendum, mais n'assumerait pas la responsabilité.

17 juin 2015 : *Gilbert Truffer (PS, député suppléant
au Grand Conseil du Valais et membre de la com-
mission du droit de retour Valais)*

«Le droit du retour, un défi pour l'hydroélectricité»

Die Grundversorgung der Schweiz muss oberste Maxime bleiben. Mitsprache, demokratische Kontrolle und Beschäftigungspolitik muss im Auge behalten werden. Für die Bergkantone Wallis, Graubünden, Bern sind die Wasserzinsen elementar. Mit diesen Einnahmen wird weiterhin gerechnet, budgetiert.

30. September 2015: Katharina Prelicz-Huber (Präsidentin vpod)

TISA/TTIP: Die Auswirkungen auf die Energieversorgung in der Schweiz

Seit rund zwei Jahren wächst der Widerstand gegen TISA/TTIP. Der vpod spielt eine zentrale Rolle. Im Moment ist TISA für die Energiebranche kein grosses Thema. Dies ist aber eine Momentaufnahme, die Lage kann sich schnell ändern.

2. Dezember 2015: Eingeladen wurde Eric Nussbaumer, Nationalrat Baselland

«Ausblick auf die Legislaturperiode 2015 – 2019 Energiewende»

Eric Nussbaumer erschien allerdings unentschuldigt nicht: Termin vergessen.

9. März 2016: Walter Steinmann (Direktor Bundesamt für Energie BfE)

«Die aktuellen energiepolitischen Dossiers»

Die Energiepreise sind auf einem sehr tiefen Stand. Man erwartet, dass sich die Preise bis nach 2020 nicht gross verändern. U.a. dadurch befindet sich die Branche in fundamentaler Veränderung, Bewegung. Es benötigt dringend Investitionen in die Aus- und Weiterbildung. Stromabkommen mit der EU harzt, da die Personenfreizügigkeit nicht geklärt ist. Wasserzinsen sind zu hoch müssen neu verhandelt werden.

22. Juni 2016: Marcel Ottenkamp (Leiter Energiewirtschaft Stv. CEO EWB)

«EWB, die Wasserkraft und Europa»

Wasserzinsen müssen diskutiert werden, sind zu hoch. Obwohl sich das EWB für die Öffnung stark macht, ist man froh,

L'approvisionnement de base en Suisse doit rester un droit fondamental. Il ne faut pas perdre de vue la participation (codécision), le contrôle démocratique et la politique d'emploi. Pour tous les cantons de montagne (Valais, Grisons, Berne), les redevances hydrauliques sont élémentaires. On continue de budgéter et de calculer avec ces recettes.

30 septembre 2015 : Katharina Prelicz-Huber (présidente SSP)

«TISA/TTIP et les implications pour le marché de l'électricité»

Depuis un an et demi, la résistance à l'encontre de TISA croît et le SSP joue un rôle central. A l'heure actuelle, TISA ne représente pas de thème important pour la branche de l'énergie. Or, c'est une situation momentanée, car elle peut rapidement changer.

2 décembre 2015 : Eric Nussbaumer, conseiller national Bâle-Campagne

«Perspectives sur la législature 2015–2019/transition énergétique»

Eric Nussbaumer n'est pas venu, sa réponse lapidaire étant la suivante : oublié.

9 mars 2016: Walter Steinmann (Directeur OFEN)

«Les dossiers actuels de politique de l'énergie»

Les tarifs d'énergie se trouvent en général à un niveau très bas. Il faut s'attendre à des tarifs de courant pratiquement inchangés jusqu'en 2020. La conséquence, entre autres, est que la branche se situe en mouvement, dans un processus de changement fondamental. Des investissements dans la formation (continue) s'avèrent absolument nécessaires. Les accords sur l'électricité avec l'UE sont difficiles, car la libre circulation des personnes n'est pas clarifiée. Les redevances hydrauliques sont trop élevées et doivent être renégociées.

22 juin 2016 : Marcel Ottenkamp (adjoint CEO EWB/SI Berne)

«EWB, la force hydraulique et l'Europe»

Il faudrait discuter la question des redevances hydrauliques, qui sont trop élevées. Bien qu'EWB se soit préparée à la libéralisation du marché, nous

dass es im Augenblick nicht zur vollständigen Liberalisierung gekommen ist.

7. September: Heini Glauser (Energieingenieur Windisch)

«Einschätzung Unbundling und Auslagerungen von EVU aus gewerkschaftlicher Sicht»

Mit der Ausgliederung von städtischen oder kantonalen EVU, werden diese dem politischen Einfluss entzogen. Dies führt oft zum energiepolitischen «Desaster». Die fehlenden Innovationen in Erneuerbare und Energie-Effizienz und rückwärtsorientierte Fehl-investitionen. Dies zeigt sich u.a bei den IWB und EWZ. Diese sind als Verwaltungsabteilungen erfolgreicher als z.B. AXPO, Repower und Alpiq.

7. Dezember 2016: Daniel Fischlin (CEO Kraftwerke Oberhasli)

«Netzstabilität heute und in Zukunft»
Wie wird die Bandenergie in Zukunft ersetzt, wenn die AKW wegfallen? Wir haben im Sommer Überkapazität und im Winter Unterdeckung. Die Wasserkraft und Photovoltaik «kannibalisieren» sich im Sommer. Es ist suboptimal, wenn die Photovoltaik zu stark gefördert wird. Auf die AKW freie Zeit müsste die Windkraft noch stärker gefördert werden. Fazit zu Wasserkraft; Wenn die Energiepreise in nächster Zeit nicht steigen, wird nicht mehr investiert. Netzstabilität, Rotierende Masse zu jederzeit zur Verfügung stellen, mit mehr Speicher, überschüssige Energie aus dem Netz u.a. mit Pumpen nehmen.

1. März 2017: Frank Rutschmann (Leiter Erneuerbare Energien, BfE)

«Stand der Dinge Energiestrategie 2050»
Die erneuerbaren Energien machen rund 2/3 der Stromproduktion aus. Die Windkraft ist immer noch schwach. Das Aufstellen von Windkraft ist der dichtbesiedelten Schweiz schwierig. Keiner möchte einen Rotor vor dem Fenster. Die ver-

sommen pourtant contents que jusqu'à présent, il n'y ait pas encore eu une complète libéralisation.

7 septembre 2016 : Heini Glauser (ingénieur en énergie, Windisch)

«Unbundling et délocalisations d'entreprises d'approvisionnement en énergie d'un point de vue syndical»

Avec la délocalisation de fournisseurs d'énergie municipaux ou cantonaux, ces derniers sont séparés de l'influence politique. Cela mène souvent à un «désastre» de politique énergétique. Il y a des innovations manquantes en énergie renouvelable et efficience de même que de faux investissements orientés vers le passé. Cela est surtout le cas chez IWB et EWZ. Ces derniers ont plus de succès en tant que départements d'administration que par exemple AXPO, Repower et Alpiq.

7 décembre 2016 : Daniel Fischlin (CEO Centrales de l'Oberhasli SA)

«Stabilité actuelle et future des réseaux»
Comment l'énergie en ruban sera-t-elle remplacée à l'avenir, si les centrales nucléaires sont supprimées ? En été, nous disposons de surcapacités tandis qu'en hiver, il y a sous-couverture. L'énergie hydraulique et photovoltaïque «se cannibalisent» en été. C'est suboptimal si la photovoltaïque est trop encouragée. L'énergie éolienne devrait encore davantage être promue par rapport au temps disponible des centrales nucléaires. Conclusion concernant la force hydraulique : si les tarifs d'énergie ne montent pas ces prochains temps, il ne sera plus investi. Mettre à disposition en tout temps la masse rotative, avec davantage de capacité de stockage, retirer le surplus d'énergie du réseau, la réutiliser entre autres avec des pompes.

1^{er} mars 2017 : Frank Rutschmann (Chef Energies renouvelables, OFEN)

«Etat des lieux Stratégie énergétique 2050»
Les énergies renouvelables représentent environ 2/3 de la production d'électricité. L'énergie éolienne continue de rester faible. La construction d'éoliennes dans une Suisse densément peuplée est difficile. Personne n'aimerait avoir un rotor devant sa fenêtre. L'OFEN ne trouve pas judicieuse la libéralisation cachée du marché dans la

steckte Marktöffnung in der Energiestrategie 2050, Eigenproduktion bei Mehrfamilienhäuser 100kW Schwelle mit Batterie im Keller (Reduitlösung) schätzt das Bfe als nicht sinnvoll ein. Zweiter Marktöffnungsschritt wird nur mit dem EU Dossier verknüpft. Kann dauern, kommt nicht so schnell, da im Moment der Status Quo bevorzugt wird.

7. Juni 2017: Philippe Meuli (Leiter Spezialprojekte und Bewilligungsverfahren Swissgrid)

«Herausforderungen Netzprojekte»

Die Schweiz ist Stromdrehscheibe in Europa. Eines der dichtesten Netze der Welt! Es bestehen strukturelle Engpässe im Netz und beschränkte Grenzkapazitäten. 41 grenzüberschreitende Leitungen die ins benachbarte Ausland führen. Das Hochspannungsnetz ist teilweise in die Jahre gekommen. Das Netz muss erneuert und ausgebaut werden. Dies ist teilweise schwierig weil niemand eine Hochspannungsleitung über seinem Dach (Magnetfelder) akzeptiert. Vom Bewilligungsverfahren bis zur Ausführung verstreichen schnell einmal über 10 Jahre. Für den Unterhalt und die Erneuerung des Netzes wird rund 2.5. Milliarden Franken veranschlagt.

29. – 30. August 2017

Die VKE besucht unter der Führung von M. Rouillier das Wasserkraftkraftwerk Nant de Drance

Ein gelungener Anlass der Kommission

Baubeginn im September 2008. Mehr als 400 Arbeiter, rund 10 Jahre dauernde, unterirdische Bauarbeiten im Hochgebirge, 17 km Stollen und 1,7 Millionen m³ ausgebrochenes Gestein. Verwendeter Beton: 430 000 m³ Anzahl Beschäftigte: ca. 450 Beschäftigte zu Spitzenzeiten. Investitionsvolumen: 1,9 Mrd. CHF. Die Baustelle Nant de Drance ist gigantisch. Das Ergebnis ist eines der leistungsstärksten Pumpspeicherkraftwerke Europas. Mit 900 MW Leistung wird es nach Inbetriebnahme in

stratégie énergétique 2050, à savoir la production individuelle dans des immeubles familiaux (accumulateurs de 100kW). La deuxième étape d'ouverture du marché n'est que couplée au dossier de l'UE. Cela peut durer, étant donné qu'à l'heure actuelle, on préfère le statu quo.

7 juin 2017: Philippe Meuli (responsable projets spéciaux et procédures d'autorisation chez Swissgrid)

«Les défis posés par les projets de réseaux»

La Suisse est une plaque tournante de l'électricité en Europe. L'un des réseaux les plus denses du monde ! Or, il y a des congestions structurelles dans le réseau et des capacités limitées. Il existe 41 lignes transfrontalières avec les pays limitrophes. Le réseau de lignes à hautes tension est en partie suranné. Il doit être renouvelé et étendu. Ceci n'est pas toujours facile car personne n'accepterait une telle ligne au-dessus de son toit (champs magnétiques). De la procédure d'approbation à la réalisation, cela dure souvent 10 ans. 2.5 milliards de francs sont budgétés pour l'entretien et le renouvellement du réseau.

29 août– 30 août 2017

La commission de l'énergie visite, sous la conduite de M. Rouillier, la centrale hydraulique de Nant de Drance.

Un événement réussi de la commission.

Début des travaux en septembre 2008. Plus de 400 ouvriers, travaux souterrains durant environ 10 ans, dans la haute montagne, 17 km de tunnels/galeries et 1,7 million de m³ de rochers excavés. Béton utilisé : 430 000 m³ ; nombre de travailleurs : env. 450 aux heures de pointe. Volume d'investissement : 1,9 mia de francs. Le chantier de Nant de Drance est tout simplement gigantesque. Le résultat est une des centrales de pompage-turbinage les plus puissantes en Europe. Avec une performance de 900 MW, cette centrale

2019 jährlich rund 2,5 Milliarden kWh Strom erzeugt. Nant de Drance ist eine Aktiengesellschaft mit einem Kapital von CHF 350'000'000.- dotiert. Die Gesellschaft ist in den Händen von den vier folgenden Aktionären: Alpiq 39%, SBB 36%, IWB 15% und FMV 10%. Firmensitz ist in Finhaut.

6. Dezember 2017: Stefan Müller-Altermatt (Nationalrat CVP Solothurn Mitglied Urek) «Energiepolitische Ziele 2018 – 2022 aus Sicht der Urek»

Stefan Müller-Altermatt erläutert den Geist der Energiestrategie, resp. welche Neuerungen per 01. Januar 2018 in Kraft treten werden. Demnach ist alles, was jetzt eingeführt wird, das Resultat des politischen Kompromisses. Er bekräftigt noch einmal, dass es dem politischen Willen entspricht, aus der Atomkraft auszuweichen. Wie weiter im Strombereich? Das Fazit: Die einfache Lösung fehlt definitiv. «Wir haben aber auch keinen Zeitdruck. Was aber kommt, ist, dass die zuständige Kommission im Nationalrat die Öffnung des Strommarktes fordert. Der Entscheid war nicht ganz einstimmig.» Die Liberalisierung findet demnach mittlerweile auch in linken Kreisen langsam aber sicher Unterstützung. Eine mögliche Liberalisierung wird wohl aufgrund des politischen Weges, im besten Fall mit der Erhöhung der Strompreise, dies in der Konstellation, wenn das Referendum gegen die Marktöffnung ergriffen wird.

14. März 2018 Michel Berger (Regionalsekretär vpod Stadt Bern)

«Digitalisierung im Überblick»

Michel Berger führt aus, dass die Debatte Digitalisierung mit den Kollegen geführt werden muss. Es geht darum, dass Know how auf Seiten vpod sicherzustellen und zu vermitteln. Michel Berger plädiert dafür, offen mit dem Thema umzugehen. Es geht darum, den Kollegen, das Thema auf die konkrete Situation zu stellen. Was wird sich für den Netzelektriker konkret

produira, après la mise en service en 2019, environ 2,5 milliards de kWh d'électricité par an. Nant de Drance est une société anonyme dotée d'un capital de CHF 350'000'000. La société est dans les mains des actionnaires suivants : Alpiq 39%, CFF 36%, IWB 15% et FMV 10%. Le siège est à Finhaut.

6 décembre 2017 : Stefan Müller-Altermatt (conseiller national PDC Soleure, CEATE)

«Les objectifs en matière de politique énergétique pour 2018 du point de vue de la CEATE»

Stefan Müller-Altermatt explique l'esprit de la stratégie énergétique, à savoir quelles nouveautés vont entrer en vigueur au 1er janvier 2018. Donc, tout ce qui est introduit maintenant est le résultat d'un compromis politique. Il confirme encore une fois que la sortie du nucléaire correspond à la volonté politique. Alors comment continuer dans le domaine de l'électricité ? La conclusion est qu'il manque définitivement une solution simple ; mais nous ne sommes pas sous la pression du temps. Ce qui va toutefois arriver, c'est que la commission compétente au Conseil national exigera l'ouverture du marché de l'électricité. Or, la décision n'était pas tout à fait unanime. Entre-temps, la libéralisation reçoit lentement mais sûrement du soutien, aussi dans les cercles de la gauche. Une libéralisation se ferait dans le meilleur des cas conjointement avec une augmentation du prix du courant, ce au vu de la situation politique et dans la constellation d'un référendum lancé contre l'ouverture du marché.

14 mars 2018 Michel Berger (secrétaire de la région Berne)

«Vue d'ensemble sur la digitalisation»

Michel Berger explique que le débat sur la digitalisation (numérisation) doit être mené avec les collègues. Il s'agit de garantir le savoir-faire du côté du SSP, et aussi de le transmettre. Michel Berger plaide pour le fait qu'il y a lieu d'aborder le thème ouvertement. Il convient de présenter la thématique aux collègues par rapport à la situation concrète. Qu'est-ce qui va changer concrètement pour les électriciens de réseau ? Avec un message

ändern? Mit einer klaren Botschaft können wir den Netzelektriker abholen und auch eine führt am 15 Mai 2018 einen Kurs Herausforderung der Digitalisierung im Energiesektor durch.

Arbeitsplatzentwicklung

Anzahl Mitarbeiter in der Energiebranche	
	2017
	2013
	2009
	2002
	1992

Gemäss Bundesamt für Statistik sind in der Branche Energieversorgung im 2013 rund 29'000 Personen beschäftigt, so viele wie schon lange nicht mehr. 1992 waren es 26'700. Diese Zahl sank bis 2002 auf 23'300, um dann wieder anzusteigen.

Das kann aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass in den letzten rund 25 Jahren im technischen Bereich viele Arbeitsplätze verschwunden sind. Teilweise ist dies auf Rationalisierungen zurückzuführen (bspw. Automatisierung Kraftwerksteuerung), teilweise aber auf unnötige und willkürliche Sparmassnahmen, die im Hinblick auf die vermeintliche Liberalisierung voreilig vorgenommen wurden. Die Verschiebung der Arbeitsplätze auf die regulatorische, Verkaufs- und Marketingseite hat der Sicherheit und dem Ausbau der Netze wenig gebracht. Zentral bleibt weiterhin eine Attraktivitätssteigerung der technischen Berufe. Wer soll den Netzausbau bewerkstelligen, wenn zunehmend der Nachwuchs bei den Handwerkern fehlt oder abgebaut wird?

Situation Strommarkt

Seit der EMG Abstimmung vom 22. September 2002 ist die vollständige Marktöffnung für die Branche immer noch ein zentrales Thema. Auch 16 Jahre nach der Abstimmung wird weiterhin die Öffnung innerhalb der Branche gepusht. Inzwischen sind u.a. auch ehemalige Marktöffnungsturbo verstummt oder sagen hinter

clair, nous pouvons les interpellier et le 15 mai 2018, il y aura aussi un cours sur les défis à relever dans la digitalisation au sein du secteur de l'énergie.

Evolution des postes de travail

Branche de l'énergie : nombre d'employé-e-s	
	?
	29'000
	26'700
	23'300
	26'700

Selon l'Office fédéral la statistique (OFS), quelque 29'000 personnes sont employées dans le secteur de l'approvisionnement en énergie, ce qui n'était plus le cas depuis longtemps. En 1992, on dénombrait 26'700, un chiffre qui a chuté jusqu'à 23'300 en 2002, pour reprendre la pente ascendante.

Il ne faut toutefois pas tomber dans le leurre, car les 25 dernières années, de nombreuses places de travail ont disparu dans le domaine technique. Cela est en partie à imputer aux rationalisations (p. ex. automatisation des commandes dans les centrales), mais en partie aussi à des mesures d'économies inutiles et arbitraires, qui ont été prises à la va-vite en prévision de la libéralisation. Le déplacement des postes de travail vers le domaine des régulations, de la vente et du marketing n'a pas beaucoup apporté à la sécurité et à l'extension du réseau. Ce qui continue de rester central, c'est d'augmenter l'attractivité des professions techniques. Qui va accomplir l'extension du réseau si la relève de la main d'œuvre manque de plus en plus, voire diminue ?

Situation du marché de l'électricité

Depuis la votation de la loi sur le marché de l'électricité (LME) du 22 septembre 2002, l'ouverture intégrale du marché reste toujours un thème central pour la branche. Aussi 16 ans après le scrutin, l'ouverture continue d'être encouragée au sein du secteur de l'énergie. Entre-temps, d'anciens «turbos» de l'ouverture du marché ne disent plus rien ou font comprendre à basse voix

vorgehaltener Hand, dass die Öffnung im Moment wegen den tiefen Energiepreisen nicht prioritär sei.

Der grosse Teil der Branche glaubt zwar immer noch, nur mit der vollständigen Liberalisierung sei die geforderte Investitionssicherheit zu haben. Bei den tiefen Energiepreisen werden die Investitionen in nächster Zeit sicherlich zuoberst auf der Agenda stehen.

Für den VPOD ist klar, dass die zweite Marktöffnungsstufe den Kunden, Mitarbeitern keinen Vorteil bringen wird. Es muss weiterhin mit verstärkten innerbetrieblichen Ressourcenumlagerungen von den handwerklichen Bereichen (Netz, Unterhalt, Produktion) hin zu Marketing und Kundenberatung gerechnet werden.

Die Arbeitsbedingungen in der Energiebranche

Die Arbeitsbedingungen in der Energiebranche haben in der Kongressperiode keine wesentlichen Änderungen erfahren. Die Arbeitszeiten liegen bei allen durch den VPOD organisierten Betrieben bei 41h bis 42h. Speziell ist das Arbeitszeitenmodell der Energie Thun AG (EnT). Die Mitarbeitenden können jährlich zwischen verschiedenen Arbeitszeitmodellen auswählen (41h/Woche zu 100%-Lohn, 40h/Woche zu 95%-Lohn, 42h/Woche zu 105%-Lohn).

Die Löhne entwickelten in der Kongressperiode 2015 – 2018 in einem Bereich von mindestens 0,0%, resp. Einmalprämie von 300 Franken (Energie Service Biel ESB) bis 1,5% (Elektrizitätswerke des Kantons Zürich EKZ), wobei der grössere Anteil individuell verteilt wurde. Spezielle Situationen ergaben sich beim Energie Service Biel (ESB). Im 2017 wurde gänzlich auf eine Lohnrunde verzichtet. Dies aufgrund der Revision des GAV, welche Lohnerhöhungen von durchschnittlich 270 Franken pro Mitarbeiter und Monat mit sich brachte.

Der Mittelwert der Saläre im Energiebe-

qu'elle n'est pas prioritaire en raison des bas tarifs d'énergie.

Or, la majeure partie de la branche continue de croire que seule la libéralisation intégrale du marché permet d'offrir la sécurité d'investissement demandée. Les placements financiers resteront à coup sûr prioritaires ces prochains temps en raison de ces bas tarifs.

Pour nous, il est clair que la deuxième étape d'ouverture du marché n'apportera aucun avantage, ni aux collaborateurs/-trice et ni à la clientèle. Il faut continuer de s'attendre à de grands transferts de ressources au sein des entreprises concernant le secteur de la main d'œuvre (réseau, maintenance, production), des déplacements allant vers le marketing et le conseil clientèle.

Les conditions de travail dans la branche de l'énergie

Les conditions de travail dans le secteur énergétique n'ont pas subi, durant la période de congrès, de modifications substantielles. Le temps de travail hebdomadaire se situe à 41h – 42h concernant les entreprises organisées par le SSP. Le modèle de temps de travail d'Energie Thun AG (EnT) est spécial. En effet, les collaborateurs/-trices peuvent choisir au cours de l'année entre divers modèles (41h/sem. à 100% de salaire, 40h/sem. à 95% de salaire, 42h/sem. à 105% de salaire).

Les rémunérations se sont développées durant la période de congrès 2015 – 2018 dans une fourchette de 0,0% au minimum, voire sous forme de primes uniques de 300 francs (Energie Service Bienne ESB), à 1,5% (Elektrizitätswerke des Kantons Zürich EKZ), en sachant toutefois que la plus grande part a été distribuée à titre individuel. Des situations spéciales ont aussi eu lieu au sein d'Energie Service Bienne (ESB). En 2017, il a été complètement renoncé à des négociations salariales, ceci en raison de la révision de la CCT qui prévoit des augmentations salariales à raison de 270 francs par collaborateur/-trice et mois.

La valeur médiane des salaires dans la branche énergétique se situe en 2018 à env. 7'800 francs

reich liegt per 2018 bei ca. Fr. 7'800 Franken (bei 12 Auszahlungen) bzw. 7'200 Franken bei 13 Auszahlungen.

Besondere Ereignisse in der Energiebranche

Per Ende 2017 kündigten die Elektrizitätswerke des Kantons Schaffhausen (EKS) unerwartet den bis dahin gültigen Sozialplan (aus der Zeit des Projekts Hexagon der AXPO-Sektionen). Der VPOD verhandelte zusammen mit dem VPE während rund einem Jahr mit der Direktion einen neuen Sozialplan aus, welcher mittlerweile in Kraft ist.

Ende 2015 erfuhr die KWO aufgrund der angespannten Situation rund um die Wasserkraft ein Restrukturierungsprogramm. Von den ca. 350 Beschäftigten wurde 50 entlassen. Der VPOD und die KWO verhandelten für die Betroffenen einen Sozialplan, der seinem Namen gerecht wurde. So wurden vollausfinanzierte vorzeitige Pensionierungen und ein gutes Entschädigungsmodell, gestaffelt nach Alters- und Dienstjahren, verhandelt. Eine für die Restrukturierungsdauer eingesetzte paritätische Kommission begleitete jeden Einzelfall. Es konnten bis zum Abschluss der Restrukturierungsdauer neben den vorzeitigen Pensionierungen fast alle Betroffenen in eine neue und gleichwertige Neuanstellung vermittelt werden.

Vollständige Strommarktöffnung

Der Bundesrat hat das Vernehmlassungsverfahren zur Frage der vollständigen Strommarktöffnung durchgeführt. Der VPOD hat im Rahmen dieses Vernehmlassungsverfahrens klargemacht, dass er eine vollständige Strommarktöffnung aus den nachfolgenden Gründen ersatzlos ablehnt:

Bezogen auf die Beschäftigtenzahlen und auf die Arbeitsbedingungen in der Schweizer Energiebranche muss die vollständige Öffnung des Strommarktes abgelehnt werden. Eine solche würde auch in der

(12 versements), respectivement à 7'200 francs (13 versements).

Événements particuliers dans la branche de l'énergie

Pour la fin 2017, Elektrizitätswerke des Kantons Schaffhausen (EKS) a résilié de façon inattendue le plan social en vigueur jusqu'à cette date (datant encore de l'époque du projet Hexagon des sections AXPO). Le SSP et la FPE ont négocié ensemble, durant environ une année, avec la direction en vue d'un nouveau plan social, lequel est entre-temps en vigueur.

Fin 2015, KWO (centrales de l'Oberhasli) a subi un programme de restructuration en raison de la situation tendue en relation avec la force hydraulique. Des 350 employé-e-s environ, 50 personnes ont été licenciées. Le SSP et KWO ont négocié un plan social pour les personnes concernées, un plan valable à tous égards. C'est ainsi que l'on a débattu sur des retraites anticipées entièrement financées et sur un modèle de rémunération, échelonné selon l'âge et les années de service. Une commission paritaire, mise en place pour la durée de la restructuration, a accompagné chaque cas individuel. Jusqu'à la fin de cette période de restructuration – outre les retraites anticipées – presque toutes les personnes concernées ont pu être placées dans un nouvel emploi équivalent.

Ouverture intégrale du marché de l'électricité

Le Conseil fédéral a effectué la procédure de consultation en matière de libéralisation complète du marché de l'électricité. Dans le cadre de cette consultation, le SSP a dit clairement qu'il rejette catégoriquement une telle ouverture pour les raisons ci-dessous :

Par rapport aux effectifs d'employé-e-s et aux conditions de travail dans le secteur suisse de l'énergie, la libéralisation intégrale du marché de l'électricité doit être rejetée. Celle-ci mettrait sous pression, aussi en Suisse, les entreprises et les

Schweiz die Unternehmungen und die Arbeitsbedingungen unter Druck bringen. Es ist unklar, wie die Arbeitsbedingungen mit einem Rahmen-GAV abgesichert werden sollen.

Darüber hinaus werden sich Unternehmungen in der Energiebranche dazu gezwungen sehen, ihre Marketing- und Vertriebskosten weiter zu erhöhen, was zu weiter steigenden Stromrechnungen für die Konsumentinnen und Konsumenten führt.

Der «freie Markt» hat anderswo bisher nicht dazu beigetragen, dass die Konsumentinnen und Konsumenten entlastet wurden. Hieraus schliesst der VPOD, dass die Strommarktöffnung in der Schweiz den Konsumentinnen und Konsumenten nichts bringt. Das Gegenteil ist der Fall. Die Verlierer des «freien Marktes» werden die Konsumentinnen und Konsumenten sein.

Die Abgaben der (sich in öffentlicher Hand befindenden) Schweizer Energieunternehmen sind wichtige Einnahmen für Gemeinde und Kantone. Reduzieren sich diese, oder fallen diese weg, ist der Service Public insgesamt betroffen.

Berufsfeuerwehr

Die Kommission traf sich zu insgesamt 10 Sitzungen. Rückblickend ist es der Kommission gelungen ihre Arbeitsweise zu verbessern und den Kontakt zu den politischen, aber auch fachlichen EntscheidungsträgerInnen zu verbessern. Per Ende April 2019 verlässt der Sekretär Georg Munz den VPOD und gibt somit die Betreuung der Kommission ab an Jorge Serra.

2015

Die Kommission trifft sich zu zwei Sitzungen. Neben inhaltlichen Fragen wird der Auftritt der Kommission diskutiert. Die Kommission beschliesst ein eigenes Logo und den Auftritt unter dem Namen «Ver-

conditions de travail. Il n'est pas encore clair comment les conditions de travail doivent être garanties par le biais d'une CCT-cadre.

Par ailleurs, les entreprises d'approvisionnement en énergie se verraient contraintes de continuer d'augmenter leurs frais de marketing et de vente, ce qui, à son tour, mène à des tarifs d'électricité en hausse pour les consommatrices et consommateurs.

Ailleurs aussi, le «marché libre» n'a pas contribué à ce que les client-e-s soient déchargés. Le SSP en conclut que la libéralisation du marché de l'électricité dans notre pays n'apporte rien aux consommatrices et consommateurs, qui seront les perdants dans ce «marché libre».

Les redevances des entreprises énergétiques suisses – elles sont en mains publiques – représentent des recettes importantes pour les communes et les cantons. Si ces taxes se réduisent, voire sont supprimées, le service public est concerné dans son ensemble.

Sapeurs-pompiers professionnels

La commission fédérative des sapeurs-pompiers professionnels s'est réunie à 10 reprises au total. Rétrospectivement, elle a réussi à améliorer sa méthode de travail, mais également le contact avec les décideurs politiques et les spécialistes. Le secrétaire Georg Munz quitte le SSP à la fin avril 2019 et remet le flambeau à Jorge Serra.

2015

La commission participe à 2 séances. En plus de questions de contenu, il est discuté sur la présence de la commission. Elle prend une décision quant à son propre logo et la présence sous le nom «Union des sapeurs-pompiers professionnels». En outre, les participants débattent de la

einigung der Berufsfeuerwehrlaute». Zudem wird beschlossen zur verbesserten Zusammenarbeit einen gemeinsamen Dropbox-Ordner zu kreieren. Inhaltlich bemüht sich die Kommission um eine verbesserte Wahrnehmung der Berufsfeuerwehr in Abgrenzung zur freiwilligen Feuerwehr und sucht dazu den Kontakt zur parlamentarischen Kerngruppe Feuerwehr.

2016

Die Kommission trifft sich zu drei Sitzungen. Nach wie vor dominiert der Wunsch nach einer besseren Vernetzung mit Politik und Verbänden. Zu diesem Zweck werden der Präsident des Schweizerischen Feuerwehrverbandes SFV, der Präsident der OdA Feuerwehr und der Generalsekretär der FKS als Gäste eingeladen. Die Diskussion dreht sich dabei zentral um die Zusammenarbeit aber auch Abgrenzung zwischen der freiwilligen Feuerwehr und der Berufsfeuerwehr. Die Kommission beschliesst ein stärkeres Gewicht auf die Vernetzung und die Zusammenarbeit der Berufsfeuerwehren zu legen.

2017

Die Kommission trifft sich zu drei Sitzungen. Im Rahmen der Sitzungen wurden die drei Kommandanten der grossen Berufsfeuerwehren Bern, Zürich und Genf eingeladen, um der Kommission ihre Vision für ihre Wache aber auch für die Berufsfeuerwehr in der Schweiz vorzustellen. Neben diesen Inputs beschäftigt sich die Kommission mit der neuen Gesetzeslage bezüglich Warnlichter im Strassenverkehr. Der Sekretär erhält die Gelegenheit, die Arbeit der Kommission im Rahmen eines Feuerwehr-Symposiums in Tokyo vorzustellen.

2018

Die Kommission trifft sich zu zwei Sitzungen. Die geplante Konferenz muss auf Grund eines gesundheitlichen Ausfalls

création d'un fichier Dropbox en vue d'améliorer la collaboration. Au niveau du contenu, la commission s'efforce d'améliorer la perception des sapeurs-pompiers professionnels par rapport aux sapeurs-pompiers volontaires et cherche, à cet effet, le contact avec l'Inter groupe parlementaire Sapeurs-pompiers.

2016

La commission se rencontre 3 fois. Comme par le passé, le souhait concernant un meilleur réseautage avec la politique et les associations prédomine. A cet effet, le président de la Fédération suisse des sapeurs-pompiers FSSP, le président de l'Organisation du monde du travail des sapeurs-pompiers (OMTSP) ainsi que le secrétaire général de la Coordination Suisse des sapeurs-pompiers (CSSP) sont invités. La discussion tourne principalement autour de la collaboration, mais aussi de la délimitation entre les corps des sapeurs-pompiers volontaires et professionnels. La décision est prise de mettre davantage l'accent sur le réseautage et la collaboration entre les sapeurs-pompiers professionnels.

2017

La commission fédérative se réunit à 3 reprises. Dans le cadre des séances, les 3 commandants des grands corps de Berne, Zurich et Genève reçoivent une invitation pour présenter à la commission leur vision concernant leur propre service du feu mais aussi les sapeurs-pompiers professionnels dans toute la Suisse. Outre ces contributions, la commission aborde aussi la nouvelle situation légale en matière de feux d'avertissement dans la circulation routière. Le secrétaire obtient la possibilité de présenter le travail de la commission fédérative dans le cadre d'un symposium de sapeurs-pompiers à Tokyo.

2018

Les membres de la commission se rencontrent 2 fois. La conférence fédérative planifiée a dû être annulée pour cause de maladie du secrétaire. L'adaptation des statuts auprès de l'Organisation

des Sekretärs abgesagt werden. Die Statutenanpassung bei der OdA Feuerwehr beschäftigt die Kommission nachhaltig. Insbesondere die Frage einen Delegiertensitz des VPOD an die FKS abzutreten. Mit Mehrheitsbeschluss der Delegiertenversammlung der OdA muss die Kommission diese Anpassung hinnehmen.

Frauen

In der Berichtsperiode setzten sich die Trends der letzten Zeit fort: Die Angriffe auf Gleichstellungsanliegen haben sich teilweise weiter verschärft, das Bestreiten der Lohngleichheit durch die Arbeitgeber, die Infragestellung des Instruments Logib wie auch von gleichstellungspolitischen Forderungen hat in den Medien teilweise massiv zugenommen. Dazu gehört auch die Kampagne für die Erhöhung des Frauenrentenalters auf Kosten der Frauen, welche angeblich zur Umsetzung der Gleichstellung dient, ohne der Tatsache Rechnung zu tragen, dass die Gleichstellung im Arbeitsleben noch keineswegs umgesetzt ist. Auf Ebene der parlamentarischen Politik ist weiterhin ein Rückgang bei der Vertretung der Frauen zu verzeichnen.

Auf der anderen Seite sind gewisse gleichstellungspolitischen Forderungen in der Zwischenzeit selbstverständlicher geworden und werden auch von breiten Kreisen getragen, wie beispielsweise die Forderung nach familienergänzender Kinderbetreuung. Insbesondere beim Thema schulergänzende Betreuung sind im Berichtszeitraum deutliche Fortschritte zu verzeichnen. Aber die Zunahme bei den Betreuungsplätzen geschieht häufig auf Kosten der Qualität und der Arbeitsbedingungen in der Betreuung. Auch der Handlungsbedarf beim Thema Angehörigenbetreuung ist deutlicher ins Bewusstsein der Bevölkerung gerückt. Die Zustimmung in Reden und politischen Stellungnahmen

du monde du travail des sapeurs-pompiers (OMTSP) occupe la commission de façon durable, en particulier la question du transfert d'un siège de délégué du SSP à la FSSP. La commission doit prendre acte de cette adaptation suite à une décision majoritaire de l'OMTSP.

Femmes

Au cours de cette période, la tendance générale de ces dernières années s'est poursuivie : les attaques contre l'égalité se sont même parfois aggravées. Nous pensons à la remise en cause par le patronat des mesures en faveur de l'égalité salariale salariales ou de l'outil Logib, ainsi que des revendications pour mettre en place une politique de l'égalité des chances. Nous pensons aussi à la campagne pour la hausse de l'âge de la retraite des femmes qui, prétendant réaliser l'égalité, était en fait en défaveur des femmes, puisqu'elle ne tenait pas compte des inégalités sans tenir compte que l'égalité durant la vie active. En même temps, certains acquis des dernières décennies ont été remis en cause. Notamment, dans certaines régions, les bureaux cantonaux de l'égalité ont été attaqués politiquement ou sont surchargés de tâches supplémentaires, sans avoir de moyens supplémentaires. Au niveau politique, le nombre de femmes élues a baissé.

D'un autre côté, certaines exigences de la politique de l'égalité sont devenues plus évidentes et sont soutenues par de larges cercles, telle que la demande d'avoir davantage de places d'accueil extrafamilial pour les enfants. En particulier, des progrès significatifs ont été réalisés au cours de la période considérée en ce qui concerne l'accueil en milieu scolaire. Mais l'augmentation du nombre de places se fait trop souvent au détriment de la qualité de l'accueil et des conditions de travail. La nécessité d'agir sur le sujet de la prise en charge des proches âgés ou malades est également devenue une question largement admise par l'opinion publique. Cependant, l'acceptation affirmée dans le discours politique trouve ses limites lorsqu'il s'agit de parler financement

stösst aber in der Praxis an klare Grenzen, wenn es um die Finanzen geht. Die Zunahme der prekären Arbeitsverhältnisse im Bereich der Altenbetreuung, insbesondere im Bereich der sogenannten 24-Stunden-Betreuung ist bedenklich.

Viele schöne Worte ohne echte Folgen gab es auch beim Thema Lohnkontrollen, welches im Berichtszeitraum zu einem zähen Ringen zwischen den KontrahentInnen geführt hat.

Die Frauenkommission hat sich wieder mit zahlreichen aktuellen Themen rund um die Arbeitswelt und die Arbeitsbedingungen von Frauen auseinandergesetzt.

Frauen im Service Public

Die Anforderungen der Frauen an einen guten Service Public wurden an der 12. Frauen-konferenz in Thun diskutiert und in einem Grundlagenpapier festgehalten. Das Papier stellt die Frauen als Arbeitnehmerinnen und Nutzerinnen des Service Public ins Zentrum. Es wendet sich mit konkreten Forderungen gegen den zunehmenden Druck durch eine neoliberale Politik, die darauf abzielt, alle potentiell rentablen öffentlichen Dienstleistungen zu privatisieren, notwendige Arbeiten in den privaten Bereich zu verschieben und dem Staat vor allem die nicht-rentablen Aufgaben wie minimale Leistungen für die Ärmsten zu überlassen, in vielen Fällen den Frauen. Das Papier legte einen Grundstein für weitere Diskussionen in der Frauenkommission.

Care Arbeit und Angehörigenpflege

Die Auseinandersetzung mit dem Thema Care-Arbeit stellte weiterhin einen wichtigen Arbeitsschwerpunkt der Frauenkommission dar.

Der Bedarf an Care-Arbeit (bezahlter und unbezahlter) nimmt weiterhin zu. Diese Einsicht muss gesamtgesellschaftlich mehr in den Vordergrund rücken, und es braucht tragfähige neue Lösungen wie entsprechende Arbeitsbedingungen und

et nous sommes préoccupées par l'accroissement de formes précaires d'assistance aux personnes âgées, notamment le travail 24 heures sur 24 heures au domicile de la personne âgée.

La même logique est à l'œuvre lorsqu'il s'agit de contrôle des salaires : passer de la parole aux actes reste difficile.

C'est dans ce contexte que la Commission des femmes a traité de nombreuses questions d'actualité liées au monde du travail et aux conditions de travail des femmes.

Les femmes dans la fonction publique

Les revendications des femmes pour un service public de qualité ont été discutées lors de la 12e Conférence des femmes à Thoun en 2014 et ont donné lieu à l'élaboration d'un texte de référence. Le document met en évidence le fait que les femmes constituent tant la majorité du personnel que les principales usagères des services publics. La 12e conférence des femmes a aussi pris position contre les pressions budgétaires croissantes et les politiques néolibérales auxquelles sont soumis les services publics et qui ont pour conséquence des privatisations et des péjorations des conditions de travail et des prestations. Ce sont les plus pauvres qui en font les frais, parmi lesquels une majorité de femmes. Le document a jeté les bases d'une discussion ultérieure à la Commission des femmes.

Travail de care et soins aux proches

La discussion sur le travail de care et de soins aux proches a continué d'être un élément important du travail de la Commission des femmes.

Les besoins en soins (rémunérés et non payés) continuent d'augmenter. Cette évolution doit être davantage prise en compte par la société dans son ensemble et nécessite de nouvelles solutions valables tant au niveau des conditions de travail que des infrastructures appropriées. Il est faux de

Infrastrukturen. Das geht nicht ohne öffentliche Investitionen.

Konkret standen im Berichtszeitraum insbesondere die Regelung der sogenannten 24-h-Betreuung und die ILO-Konvention 189 im Vordergrund. Die von der Schweiz ratifizierte ILO-Konvention 189 schreibt vor, dass Angestellte im Haushalt anderen Beschäftigten gleichgestellt werden. Der Bund hat dennoch gegen die Meinung der Gewerkschaften entschieden, die Hausarbeit nicht dem Arbeitsgesetz zu unterstellen und die Regelung mithilfe des unverbindlichen Normalarbeitsvertrags Hauswirtschaft zu empfehlen und an die Kantone zu delegieren. Damit wird sich kaum etwas am Status quo ändern.

Kinderbetreuung: Kitas und schulergänzende Betreuung

Die Frauenkommission hat sich wiederholt mit Fragen rund um die familienergänzende Kinderbetreuung im vorschulischen und schulischen Bereich beschäftigt und immer wieder auf die wichtigsten ungelösten Probleme hingewiesen. Insbesondere die Löhne und Anstellungsbedingungen in privaten Einrichtungen sowie die ausbeuterischen Praktika sind nach wie vor ein Problem.

Die angestrebte Regelung der Arbeitsbedingungen durch GAVs erweist sich in der Deutschschweiz aus verschiedenen Gründen als schwierig. Der Kita-Verband Kibesuisse hat nach ersten Verhandlungen die Gespräche unterbrochen und verlauten lassen, dass andere Prioritäten im Vordergrund stehen. Regionale Lösungen scheitern bisher am Umstand, dass es keine regionalen Arbeitgeberverbände gibt.

Dagegen gibt es im Kanton Genf seit längerem verschiedene GAVs im Bereich. Im Jahr 2018 ist es auch im Kanton Waadt nach langen Verhandlungen gelungen, einen GAV abzuschliessen. Für die Deutschschweiz hat der VPOD fürs erste einen Musterarbeitsvertrag Kinderbetreuung ausgearbeitet, um so einen Rahmen

penser que l'on peut faire face à ces besoins humains croissants sans investir de l'argent public.

Plus précisément, au cours de la période considérée, l'accent a été mis sur la réglementation du travail d'assistance 24 heures sur 24 et sur la Convention 189 de l'OIT en particulier. La Convention 189 de l'OIT, ratifiée par la Suisse, stipule que les employées qui travaillent dans les ménages privés sont traitées sur un pied d'égalité avec les autres travailleurs/euses. Contre l'avis des syndicats, la Confédération a décidé de ne pas soumettre l'économie domestique à la Loi sur le travail et s'est limitée à recommander aux cantons l'adoption d'un contrat-type de travail, dont elle a élaboré un modèle. Ce qui revient de fait à prolonger le statu quo.

Accueil des enfants pré- et parascolaire

La Commission des femmes a traité à plusieurs reprises les questions relatives à la garde des enfants au niveau préscolaire et parascolaire et a évoqué régulièrement les principaux problèmes non résolus. En particulier, les salaires et les conditions d'emploi dans les établissements privés et les stages d'exploitation restent un problème.

La réglementation souhaitée des conditions de travail par les CCT se révèle difficile en Suisse alémanique pour diverses raisons. Après les premières négociations, Kibesuisse (la Fédération suisse pour l'accueil de jour de l'enfant) a interrompu les pourparlers et annoncé que d'autres priorités étaient au premier plan. Jusqu'à présent, les solutions régionales ont échoué du fait de l'absence d'organisations d'employeurs régionaux.

En revanche, il existe depuis plusieurs années déjà des CCT dans le canton de Genève. En 2018, après de longues négociations dans le canton de Vaud, il a été possible de conclure une CCT. Pour le compte de la Suisse alémanique, le SSP a préparé un exemple de contrat de travail pour la garde des enfants, afin de définir un cadre pour des conditions de travail acceptables.

für akzeptable Arbeitsbedingungen zu definieren.

Lohngleichheit und Lohnklagen

Das Lohngefälle zwischen Frauen- und Männerlöhnen ist nach wie vor deutlich, gemäss Lohnstrukturerhebung 2016 verdienen Frauen im öffentlichen Sektor durchschnittlich 16.7 % weniger als Männer (arithmetisches Mittel); der Medianlohnunterschied beträgt im öffentlichen Dienst 12.5%. In der Privatwirtschaft wird ein Lohnunterschied von 19.6% (arithmetischer Durchschnitt) oder 14.6% (Medianlohn) ausgewiesen.

Allerdings gibt es bei den Zahlen der Lohnstrukturerhebung einige Ungereimtheiten. Unter anderem werden beim öffentlichen Dienst Bund, Kantone, Gemeinden und öffentliche Körperschaften in eine Statistik zusammengefasst, was die Aussagekraft der Zahlen sehr in Frage stellt.

Die unklare Zahlenlage macht einmal mehr deutlich, dass die gesamtschweizerischen Statistiken nur Hinweise geben, dass bei den Löhnen Handlungsbedarf besteht. Genauere Überprüfungen müssen aber auf der Ebene der Betriebe stattfinden.

Lohnkontrollen

Nach dem Scheitern des freiwilligen tripartiten Lohngleichheitsdialogs forderten die Gewerkschaften, dass nun verbindliche Lösungen umgesetzt werden. Auf Initiative der Gewerkschaftsfrauen wurde eine Gesetzesrevision zum Gleichstellungsgesetz erarbeitet, welche verbindliche Lohnkontrollen für Unternehmen einführen soll. Die Arbeitgeberorganisationen starteten daraufhin eine aggressive Negativkampagne, welche die Tatsache der Lohnunterschiede zu leugnen und gleichzeitig zu rechtfertigen versuchte. Die Vorlage wurde im Laufe des parlamentarischen Prozesses bis zur völligen Wirkungslosigkeit entschärft.

Egalité des salaires et plaintes

L'écart de rémunération entre les salaires des femmes et des hommes est toujours significatif, selon l'Enquête suisse sur la structure des salaires 2016, à savoir de 12.5% (salaires médians, secteur public) et 14.6% (secteur privé). (Différence arithmétique : 16.7% dans la fonction publique et 19.6% dans l'économie privée.)

Cependant, il y a des incohérences dans les chiffres de l'Enquête suisse sur la structure des salaires. Notons, entre autres, que les chiffres de la Confédération, des cantons, des communes et des autres organismes de droit public sont réunis dans une seule statistique. Cette manière de faire pose un problème quant à la signification des résultats.

Le manque de clarté de ces chiffres montre une fois de plus que les statistiques nationales ne donnent qu'une indication : l'inégalité salariale est toujours là. Pour nous, c'est clairement le signe qu'il faut agir sur les salaires. Des analyses plus pointues devraient être effectuées au niveau des entreprises.

Contrôles de salaire

Après l'échec du dialogue tripartite en matière d'égalité salariale – il était facultatif –, les syndicats ont revendiqué la mise en œuvre de solutions contraignantes. A l'initiative des femmes syndicalistes, une révision de la Loi sur l'égalité a été élaborée, laquelle prévoit d'introduire des contrôles de salaire contraignants pour les entreprises. Sur ce, les organisations des employeurs ont entamé une campagne de négation agressive, laquelle a essayé de nier la réalité des inégalités salariales, mais dans le même temps de la justifier.

Dans le cadre de la procédure parlementaire, le projet de loi a été «désamorcé» jusqu'à l'inefficacité totale.

Lohnklagen und Einstufungen ins Lohnsystem

Im Kanton Aargau wurde 2014 eine Lohnklage von Kindergärtnerinnen vom Verwaltungsgericht gutgeheissen. Regierung und Parlament akzeptierten das Urteil und stimmten 2015 der stufenweisen Lohnerhöhung (Gleichstellung mit Primarlehrkräften) und rückwirkenden Nachzahlungen (ab 2011) zu. Die Anpassung konnte zum Anfang 2018 abgeschlossen werden.

In den Kantonen Zürich (2017) und Schaffhausen (2018) verloren die Kindergartenlehrpersonen vor dem Bundesgericht dagegen entsprechende Klagen. Das Bundesgericht sah es nicht als diskriminierend an, dass die Zürcher Kindergartenlehrpersonen trotz gleicher Ausbildung rund 1000.- Fr. weniger verdienen als Primarlehrer. Allerdings gab das Bundesgericht in Schaffhausen der Vorinstanz den Auftrag zu prüfen, ob die Einreihung der älteren Kindergärtnerinnen mit Berufserfahrung im Vergleich zu den jüngeren rechtsungleich war. In Graubünden ist eine Klage der Kindergartenlehrpersonen zurzeit noch hängig.

In der Stadt Zürich klagte das Hortpersonal gegen die Kürzung des Ferienanspruchs. Die Hortleiterinnen waren bei einer früheren Lohnrevision mit Hinweis auf die zusätzlichen Ferien unter der empfohlenen Einstufung eingereiht worden. Der Arbeitgeber bestritt dies, und die Gerichte hielten es (trotz der im Gleichstellungsgesetz vorgeschriebenen Beweislastumkehr) nicht für nötig, dies zu überprüfen. Das Verwaltungsgericht verlangte allerdings, dass die Stadt die Ferienkürzung mit mehr Lohn ausgleicht. Die Stadt zog das Urteil aber ans Bundesgericht weiter, welches Ende 2015 entschied, dass die Stadt den Ferienanspruch der Hortleiterinnen auf vier bis sechs Wochen kürzen dürfe, ohne ihnen mehr Lohn zu bezahlen.

Um die missbräuchliche Kündigung einer

Plaintes salariales et systèmes d'évaluation des fonctions

Dans le canton d'Argovie, le Tribunal administratif a accepté une plainte salariale des enseignantes de l'Ecole maternelle (2014). Le gouvernement et le parlement ont accepté le verdict ainsi qu'une progression salariale par échelons dans le sens d'une égalité de traitement avec les enseignant-e-s du primaire, y compris avec le versement de la différence salariale rétroactive (dès 2011). L'adaptation a pu être clôturée début 2018.

Dans les cantons de Zurich (2017) et de Schaffhouse (2018), les enseignantes de l'Ecole maternelle ont perdu leurs plaintes correspondantes au Tribunal fédéral (TF). Le TF n'a pas jugé discriminatoire que les enseignant-e-s de l'Ecole maternelle de Zurich, bien qu'ayant reçu la même formation, gagnent environ 1 000 francs de moins que les enseignant-e-s du primaire. A Schaffhouse, malgré le jugement négatif du TF, le tribunal régional a chargé la première instance de recours d'examiner si les enseignantes de l'Ecole maternelle plus âgées avaient été classées de manière inégalitaire par rapport aux plus jeunes. Aux Grisons, une plainte salariale des enseignantes des écoles maternelles est toujours en cours.

En ville de Zurich, le personnel du parascolaire a porté plainte contre la réduction du droit aux vacances. Les éducatrices étaient, dans le cadre d'une ancienne révision salariale portant sur des vacances supplémentaires, colloquées dans l'échelon recommandé, ce que l'employeur a contesté ; en plus, les tribunaux n'ont pas jugé nécessaire (malgré le renversement du fardeau de la preuve prescrit dans la Loi sur l'égalité) de vérifier cela. Le Tribunal administratif a toutefois demandé que la Ville compense la réduction de vacances avec davantage de salaire. Elle a cependant porté le jugement devant le Tribunal fédéral, qui a décidé, vers la fin 2015, qu'elle pouvait réduire de 4 à 6 semaines le droit aux vacances des éducatrices concernées, sans leur verser davantage de salaire.

Le licenciement abusif d'une travailleuse du care

Care-Arbeiterin sowie Nachzahlung von vorenthaltenem Lohn ging es in Basel-Stadt. Ende Oktober 2017 gab das Basler Zivilgericht der betroffenen Frau Recht und verfügte eine Entschädigung für die missbräuchliche Kündigung von vier Monatslöhnen sowie die Nachzahlung des Lohns für die Freistellung und der ausstehenden Sonntagszuschläge. Das Urteil ist ein Signal an Privatspitemfirmen, die Betreuung in Privathaushalten angemessen zu entgelten. Die beklagte Firma akzeptierte dieses Urteil jedoch nicht und zog den Fall weiter an das Basler Appellationsgericht. Dieses hat die missbräuchliche Kündigung wie auch den geschuldeten Lohn während des Monats der Freistellung im Jahr 2018 bestätigt.

Ältere Frauen am Arbeitsmarkt und Rentenpolitik

Die Situation von älteren Frauen am Arbeitsmarkt und die Frage der Renten wurden im Berichtszeitraum wiederholt diskutiert. Die Initiative AHVplus, welche eine Erhöhung der Renten zum Ziel hatte, führte zu einer guten Kampagne, wurde jedoch an der Urne im September 2016 abgelehnt.

Die VPOD-Frauen stellten sich gegen die Rentenreform 2020, weil sie die die Erhöhung des Frauenrentenalters von 64 auf 65 Jahren und damit ein Sparprogramm auf dem Rücken der Frauen, die in der Altersvorsorge sowieso schon schlechter dastehen, als nicht akzeptabel ansahen. Die Position der VPOD-Frauen wurde von den Delegiertenversammlungen des VPOD und des SGB nicht übernommen. Das Paket, welches verschiedene weitere Vorschläge zur AHV und zur Pensionskasse enthielt, wurde im September 2017 an der Urne abgelehnt.

Die Situation der älteren Frauen auf dem Arbeitsmarkt beschäftigt die Frauenkommission weiterhin, und sie verfolgt aufmerksam das Projekt AHV 21, welches im Sommer 2018 in die Vernehmlassung gegeben wurde.

ainsi que le versement des arriérés ont été reconus à Bâle-Ville. À la fin du mois d'octobre 2017, le Tribunal civil de Bâle a confirmé le verdict de licenciement abusif et a ordonné le versement d'une indemnité de quatre mois de salaire, ainsi que le paiement supplémentaire du salaire pour les congés et le travail du dimanche. La décision est un signal adressé aux entreprises privées actives dans l'assistance à domicile. L'entreprise défenderesse n'a cependant pas accepté ce verdict et porté le cas devant la Cour d'appel bâloise. Cette dernière a néanmoins confirmé en 2018 le caractère abusif du licenciement ainsi que le paiement du salaire dû pendant le mois du licenciement.

Femmes âgées, emploi et politique des retraites

Durant cette période, la Commission des femmes a discuté à de nombreuses reprises de la question des retraites, d'abord autour du lancement et de la votation sur l'initiative AVSplus, qui a donné lieu à une bonne campagne, mais qui a été rejetée par les urnes, lors de la votation de septembre 2016.

Les femmes du SSP se sont ensuite opposées à la réforme des retraites PV 2020, en particulier elles ont refusé la hausse de l'âge de la retraite des femmes de 64 à 65 ans, qui équivaut à une économie sur le dos des femmes, alors que celles-ci constituent le parent pauvre de la prévoyance vieillesse. La position des femmes du SSP n'a pas été suivie par l'AD du SSP, ni par l'AD de l'USS. La réforme PV 2020 a été rejetée dans les urnes en septembre 2017.

La situation des femmes âgées sur le marché du travail continue de préoccuper la Commission des femmes du SSP, qui suit attentivement le nouveau projet d'AVS 21, mis en consultation en été 2018.

Mobilisierungen und Aktionstage

- 7. März 2015: Nationale Demo «Lohngleichheit Jetzt!», Bern
- Juni 2015: 10 Jahre Mutterschaftsurlaub. Aktion auf dem Bundesplatz
- 4. Juni 2016: 20 Jahre Gleichstellungsgesetz. Aktion «Wir wollen den ganzen Kuchen» auf dem Bundesplatz
- 18. März 2017: Frauenmarsch Zürich
- 22. September 2018: Demo «Für Lohngleichheit, gegen Diskriminierung», Bern
- Verschiedene Mobilisierungen zum 8. März und 14. Juni, insbesondere in der Romandie zur Frage der Renten
- 14. Juni 2019: nationaler Frauenstreiktag

SGB-Frauenkongress und VPOD Frauenkonferenz 2018

Die VPOD-Frauen nahmen aktiv am SGB-Frauenkongress vom 19./ 20. Januar 2018 teil, der unter dem Motto «Unsere Zeit ist mehr wert» abgehalten wurde. Sie brachten eine Resolution ein, die zur Mobilisierung für einen neuen Frauenstreik 2019 aufrief und welche einstimmig angenommen wurde.

Der VPOD-Frauenkongress im November 2018 in Solothurn war ganz dem Thema «Frauenstreik 2019» gewidmet. Zwei Referentinnen aus Spanien berichteten von ihrem Frauenstreik am 8. März 2018, und es wurden Ideen und Aktionen für den 14. Juni 2019 diskutiert. Abschliessend zogen die Konferenzteilnehmerinnen zur SGB-Feier «100 Jahre Landesstreik» nach Olten, um dort den geplanten Frauenstreik ins Bewusstsein zu bringen.

Die Kommission beschäftigte sich ausserdem mit verschiedenen Themen:

- Unternehmensbesteuerung USR III (2016)
- TISA

Mobilisations et journées d'action

- 7 mars 2015 : manifestation nationale «L'égalité maintenant», Berne.
- Juin 2015 : 10 ans de congé maternité. Action sur la place fédérale.
- 14 juin 2016 : La Loi sur l'égalité a 20 ans. Action «Nous voulons notre part du gâteau» sur la Place fédérale et dans les cantons.
- 18 mars 2017 : Marche des femmes à Zurich.
- 22 septembre 2018 : Manif «Pour l'égalité, contre les discriminations !», Berne.
- Mobilisations les 8 mars et les 14 juin dans les régions, notamment en Suisse romande sur la question des retraites
- 14 juin 2019 : journée nationale de grève des femmes.

Congrès de femmes USS et Conférence fédérative des femmes SSP 2018

Les femmes du SSP ont également participé très activement au Congrès de femmes de l'USS des 19 et 20 janvier 2018, qui s'est tenu sous le titre «Notre temps vaut plus». Elles ont notamment déposé une résolution pour aller vers une grève des femmes en 2019, qui a été adoptée à l'unanimité.

La Conférence fédérative des femmes SSP de novembre 2018 était entièrement consacrée au thème de la «Grève des femmes 2019». Deux intervenantes d'Espagne ont donné des informations sur la grève des femmes qui s'est déroulée dans leur pays le 8 mars 2018. Dans ce cadre, la conférence fédérative a discuté d'idées et d'actions pour le 14 juin 2019 en Suisse. A la fin de la conférence, les participantes se sont rendues à la fête du centenaire de la grève générale de 1918, organisée par l'USS à Olten, afin de sensibiliser les participant-e-s à la grève des femmes prévue en 2019.

La Commission des femmes a suivi aussi de nombreux autres thèmes :

- La RIE III en 2016
- La campagne contre TISA
- La question du harcèlement sexuel

- Sexuelle Belästigung
- Praktika in der Kinderbetreuung
- Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub, Betreuungsurlaub

Das Innenleben der Gewerkschaft

2015 wurde der 7. Bericht über die geschlechterspezifische Verteilung in den Gremien des VPODs verfasst. Der Bericht wird aufgrund eines Antrages der Verbandskommission Frauen von 1998 alle zwei Jahre zusammengestellt. Er ist eine Grundlage, um Entwicklungen der Vertretung von Frauen in allen Verbandsgremien einzuschätzen. Im Jahre 2011 überschritten die Frauen die 50% Marke. Ende 2014 waren 53,6% der Mitglieder Frauen, Ende 2018 betrug der Frauenanteil 55,7%. Die meisten Frauen sind weiterhin in den Gesundheitsberufen, bei den Lehrpersonen und in den Bereichen Soziales, Animation zu finden.

Zwei Jahre nach Einführung eines gemeinsamen Lohnsystems von Zentralsekretariat und Regionen wurde eine Überprüfung der Löhne mit Logib durchgeführt, mit dem erfreulichen Resultat, dass die Differenz im VPOD deutlich unter 1%, nämlich bei 0,6% liegt.

Personelles

Die Frauenkommission traf sich 4mal jährlich in Bern. Als Präsidentin der Kommission amtiert Rachel Vuagniaux, die DV-Vertretung wird von Jolanda Nyfeler wahrgenommen.

Christine Flitner und Michela Bovolenta betreuen das Frauen-Dossier mit je 50 Stellen-prozent. Die beiden Frauensekretärinnen vertreten den VPOD zusammen mit Katharina Dinter und Valérie Borloz in der SGB Frauenkommission. Michela Bovolenta amtiert als Co-Präsidentin der SGB-Frauenkommission.

Für den Frauenstreiktag vom 14. Juni 2019 wurden zwei Projektmitarbeiterinnen jeweils zu 50% befristet bis Juni 2019 eingestellt, Marine Ehemann für die Romandie und Vanessa Salamanca für die

- Les stages de formation dans les structures d'accueil pour les enfants
- Les questions du congé paternité et parental et du congé pour les proches soignants.

La vie interne du syndicat

En 2015, le 7e Rapport sur les hommes et les femmes au SSP a été rédigé et présenté à l'AD. Le rapport est établi tous les deux ans sur la base d'une demande présentée par la Commission des femmes et ce depuis 1998. C'est une base pour évaluer l'évolution de la participation et de la présence des femmes dans tous les organismes de la fédération. En 2011, les femmes membres du SSP ont dépassé la barre des 50%. À la fin de 2014, 53,6% des membres étaient des femmes et la fin de 2018, la part des femmes s'élevait à 55,7%. La plupart des femmes continuent à se retrouver dans les professions de la santé, de l'enseignement et du secteur social.

Deux ans après l'introduction d'un système de rémunération unifié au sein du SSP, une analyse de salaires a été effectuée avec Logib; le résultat est positif, puisque l'écart se situe à moins de 1%, précisément à 0,6%.

Personnel

La Commission des femmes se réunit 4 fois par année à Berne. La Commission est présidée par Rachel Vuagniaux, et Jolanda Nyfeler en est la déléguée à l'Assemblée des délégué-e-s de la fédération.

Christine Flitner et Michela Bovolenta occupent le poste de secrétaires femmes au Secrétariat central, chacune à 50%. Les deux secrétaires représentent le SSP à la Commission des femmes de l'USS. Le SSP y est également représenté par deux militantes : Valérie Borloz et Katharina Dinter. Michela Bovolenta est aussi co-présidente de la Commission des femmes de l'USS.

Pour organiser la Grève des femmes du 14 juin 2019, deux personnes, Marine Ehemann pour la Suisse romande et Vanessa Salamanca pour la Suisse alémanique, ont été engagées, chacune à 50%, du 01.01.2019 au 30.06.2019.

Deutschschweiz.

Broschüren

- Familie und Beruf (2016)
- Angehörige betreuen (2017)

Vernehmlassungen und Stellungnahmen bei Abstimmungen

- Vernehmlassung zur Änderung Gleichstellungsgesetzes, GlG (2016)
- Medienmitteilung zur USR III (2017)
- Vernehmlassung zum Vorentwurf des Bundesgesetzes über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung (2018)

LGBT

Die SGB-Kommission LGBT (Lesben, Gay, Bisexuelle und Transmenschen) wurde 2002 – damals unter dem Namen LuS (Lesben und Schwule) – im SGB statutarisch verankert und wird administrativ vom VPOD betreut. Von Seiten des VPOD ist das Frauensekretariat (Andreas Bernaschina) zuständig, von Seiten des SGB ist Reto Wyss zuständig. Die Kommission trifft sich vier Mal im Jahr und diskutiert Fragen der Gleichbehandlung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transmenschen in der Arbeitswelt. Zurzeit sind Kollegen/-innen aus den Verbänden Kapers, SEV, Unia, und VPOD vertreten.

Gesundheit

Zwischen Januar 2015 und März 2019 trafen sich die Mitglieder dieser Kommission zu 13 Sitzungen: 2 Sitzungen im Jahr 2015, das ein VPOD-Kongressjahr war; 3 Sitzungen im Jahr 2016; 4 Sitzungen im Jahr 2017; 3 Sitzungen im Jahr 2018 und 1 Sitzung im Jahr 2019.

2015 ging der Zentralsekretär Beat Ringger nach der Gesundheitskonferenz in den Ruhestand; an der ersten Kommissionsitzung im März 2015 hat er noch teilgenommen. Seine Nachfolge trat im Mai

Brochures

- Famille et travail (2016)
- Proches soignants (2017)

Consultations et prise de positions

- Révision de la Loi sur l'égalité LEg (2016)
- Communiqué de presse sur la RIE III (2017)
- Prise de position dans le cadre de la consultation sur l'avant-projet de Loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches (2018)

LGBT

La commission LGBT (lesbiennes, gays, bisexuel-le-s et transgenres) a avait été ancrée dans les statuts de l'USS en 2002 sous le nom de Commission des lesbiennes et des gays. Cette commission est gérée sur le plan administratif par le SSP. Au niveau de notre syndicat, la responsabilité de cette commission est assumée par le secrétariat femmes (Andreas Bernaschina) et au niveau de l'USS, par Reto Wyss. Cette commission se réunit 4 fois par année et aborde des questions liées à l'égalité de traitement des lesbiennes, gays, bisexuel-le-s et transgenres dans le monde du travail. Actuellement, elle est composée de collègues issu-e-s des syndicats Kapers, SEV, Unia et SSP.

Secteur de la santé

Entre janvier 2015 et mars 2019, les membres élu-e-s de la commission se sont réunis à 13 reprises : 2 séances en 2015, qui était aussi l'année du Congrès du SSP ; 3 séances en 2016 ; 4 séances en 2017 et 3 séances en 2018.

En 2015, Beat Ringger, secrétaire central, a pris sa retraite, après la conférence santé ; il a participé à la première séance de la commission en mars 2015. Sa successeure, Elvira Wiegers, est entrée en fonctions en mai 2015.

2015 Elvira Wiegers an.

Während dieser Amtsperiode gab es einen Wechsel im Präsidium der Kommission: unsere Kollegin Karin Thomas (Region Bern) ist gemäss ihrem im Voraus kommunizierten Entscheid 2 Jahre nach ihrer Wiederwahl vom Präsidium zurückgetreten. Im Januar 2017 hat Karin ihr Amt niedergelegt. Ihr Nachfolger, Wolfgang Müller (Region Freiburg), wurde am 6. April 2017 als neuer Präsident der Verbandskommission Gesundheit gewählt. Am 31. Dezember 2018 zählte die Verbandskommission Gesundheit knapp 30 Mitglieder.

Überblick über die Entwicklung der Mitgliederzahlen im Gesundheitsbereich

	1999	2003	2007	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
A	41	29	36	39	39	37	38	40	38	38	35
B	84	95	85	83	84	85	80	74	70	65	80
C	5125	6061	6103	8093	8437	8700	8644	8720	8706	8549	8369
D	1384	1327	1316	973	915	870	820	785	727	684	619
E	6634	7512	7540	9188	9475	9692	9582	9 619	9541	9336	9103
F	0	0	152	915	1096	1171	1312	1320	1386	1242	1154

- A = ÄrztInnen, Zahntechnik
- B = Sanitätswesen
- C = Spitäler, Heime
- D = Psychiatrie
- E = Total
- F = davon FaGe

Leider weist der VPOD einen negativen Wachstumstrend im Gesundheitsbereich auf. Es ist ein deutliches Zeichen dafür, dass unsere Bestrebungen bei der Mitgliederwerbung nicht ausreichen. Dies ist etwa im Zusammenhang mit Personen in Ausbildung zu beobachten. Viele treten wieder aus, sobald sie ins Berufsleben einsteigen und mit deutlich höheren Mitgliederbeiträgen konfrontiert sind. Der VPOD hat erste Massnahmen zur Steigerung der Mitgliederzahlen ergriffen und professionelle Werber engagiert. Sie begannen ihre Aktivitäten im Herbst 2018 und können bereits beachtliche Erfolge verzeichnen.

La commission a changé de présidence en cours de route, puisque notre collègue Karin Thomas (région Berne) a concrétisé sa décision de quitter la présidence deux ans après sa réélection. En janvier 2017, Karin a donc renoncé à la présidence et à la commission santé. Son successeur, Wolfgang Müller (région Fribourg), a été élu président de la Commission santé lors de la réunion 6 avril 2017.

La commission compte ca. 30 membres au 31 décembre 2018.

Aperçu sur l'évolution de l'effectif des membres dans le secteur de la santé

- A = médecins, laboratoires dentaires
- B = ambulances
- C = hôpitaux, homes
- D = psychiatrie
- E = total
- F = dont ASSC

Malheureusement, le SSP affiche évolution négative de ses effectifs dans le secteur de la santé. Cette situation met en évidence le fait que nos efforts dans le domaine du recrutement de nouveaux membres sont insuffisants. Ce problème apparaît par exemple au niveau des personnes en formation, puisque bon nombre d'entre elles démissionnent du syndicat dès qu'elles entrent dans la vie professionnelle et devraient payer des cotisations SSP plus élevées. Le SSP a pris de premières mesures pour augmenter ses effectifs en engageant des propagandistes. Ce dernier a démarré ses activités en automne 2018 et a déjà obtenu des succès notables.

Aktionstage

21. Mai 2015: Nationaler Aktionstag in Alters- und Pflegeheimen

Bei dieser Aktion hat nur eine einzige Region im Langzeitbereich mobilisiert: die Region Freiburg. Es wurden ein Flyer und eine Broschüre mit Testimonials erstellt. Diese Region hat auch eine Petition lanciert, die den Freiburger Behörden übergeben wurde und die eine Verbesserung der Lohnbedingungen der Pflegeassistentinnen in den Alters- und Pflegeheimen fordert. Die Broschüre diente später als Basis für die Verfassung der Broschüre „In einem Alters- und Pflegeheim arbeiten“, die 2018 erschienen ist.

3. November 2016: «Nationaler Aktionstag in den öffentlichen Spitälern» gemäss der am VPOD-Kongress 2015 verabschiedeten Resolution

Die Organisation des Aktionstages beschäftigte uns fast das ganze Jahr 2016. Mehrere Flyer wurden verteilt. Der VPOD war am 3. November in den Betrieben anwesend, dies je nach Region mit mehr oder weniger Erfolg. Demos oder Versammlungen wurden in fast allen Regionen organisiert. Es erschienen auch einige Presseartikel. Leider gab es im Zusammenhang mit dem Aktionstag keine Beitritte. Bilanz: Der VPOD ist in den Betrieben zu wenig präsent. Der Grund: zu wenig Ressourcen der RegionalsekretärInnen und zu wenige aktive Basismitglieder.

Es wurde zudem festgestellt, dass es schwierig ist, gemeinsame Slogans, Mobilisierungsmomente und Argumente usw. zu finden. So finden in den Regionen unterschiedliche Entwicklungen und Konfliktsituationen bzw. Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen statt.

Zur Bilanz gehört auch, dass der VPOD schweizweit die einzige Organisation im Gesundheitsbereich ist, welche die Ökonomisierung des Gesundheitswesens anprangert. Sie verschlechtert die Pflegequalität

Journées d'actions

21 mai 2015 : Journée nationale d'action dans les soins de longue durée

A cette occasion, une seule région s'est réellement mobilisée pour le secteur des soins de longue durée. La région de Fribourg : un flyer et une brochure de témoignages a été réalisée. La région avait aussi organisé une pétition qui a été remise aux autorités fribourgeoises pour demander l'amélioration du traitement salarial pour les aides-soignantes dans les EMS. Cette brochure a ensuite servi de trame pour la brochure «Travailler en EMS» éditée en 2018.

3 novembre 2016 : journée nationale d'action dans les hôpitaux pour donner suite à une résolution votée par le Congrès du SSP en 2015.

L'organisation de cette journée a occupé pratiquement toute l'année 2016. Plusieurs tracts d'appel ont été diffusés ; le SSP a investi les lieux de travail le 3 novembre avec plus ou moins de réussite, selon les régions. Des manifestations ou rassemblement ont été organisés presque dans toutes les régions. Bilan : quelques très bons articles dans la presse, pas d'adhésions de nouveaux membres et constat que le SSP n'est pas assez présent sur les lieux de travail, par manque de ressources (secrétaires) et de militants.

Il a également été constaté qu'il est très difficile de trouver des slogans communs, des moments de mobilisation communs, des argumentaires communs, etc. Dans chaque région, l'hôpital public se transforme et vit des situations de conflit, des dégradations des conditions de travail, selon un calendrier qui lui est propre.

Cela dit, dans le bilan, il apparaît aussi que le SSP est la seule organisation de travailleurs et travailleuses au niveau national qui dénonce les logiques marchandes qui dégradent la qualité des soins et, en même temps, les conditions de

und gleichzeitig auch die Arbeitsbedingungen des Personals. Die letzte nationale Kampagne war jene des VSAO (Verband der Schweizer Assistenzärztinnen und Assistenzärzte). Davor gab es eine weitere Mobilisierung, nämlich jene der Allianz DRG („Wir sind sauer!“), die vom VPOD organisiert wurde.

Anlässlich des Aktionstages 2016 hat unsere Gewerkschaft einheitliche graphische Elemente von guter Qualität produziert.

Es wurde insbesondere ein Logo erarbeitet, das weiterhin für Kampagnen in Spitälern benützt werden kann.

Es wurde zudem ein Argumentarium verfasst, welches die Folgen des marktwirtschaftlichen Finanzierungsmodus für die Arbeitsbedingungen des Spitalpersonals in der Schweiz thematisiert und das gleichzeitig eine Standortbestimmung der verschiedenen Regionen darstellt.

Eine Online-Petition: zu wenige Unterschriften wurden gesammelt, um daraus eine grössere politische Aktion zu machen.

Ein Online-Stress Test wurde auf Grundlage der von Karin Thomas geleisteten Arbeit erstellt.

Nach dieser Mobilisierung wurden folgende Projekte in der Gesundheitskommission diskutiert:

- Kommunikation zwischen den Regionen verbessern mithilfe von Instrumenten wie Newsletter, Dropbox usw.
- Regelmässig Mitgliederwerbungsmaterialien den Regionen zur Verfügung stellen
- Weitere Personalorganisationen kontaktieren und die Allianz DRG (mit dem VSAO, dem SBK usw.) wieder aktivieren
- Wandernde Aktionstage organisieren. Idee einer Roadshow aufgreifen und eine Tournee von Region zu Region organisieren mit einem/einer RednerIn für Diskussionsabende oder sonstige Meetings.

travail du personnel. La dernière campagne nationale de cette ampleur était celle de l'ASMAC (les médecins-assistants). Avant encore, celle de l'Alliance contre les DRG (Pressés comme des citrons) également orchestrée par le SSP.

A l'occasion de cette journée, notre syndicat a favorisé une production graphique unitaire de bonne qualité : Des logos (qui peuvent encore être utilisés) existent pour les campagnes dans les hôpitaux

Un argumentaire a été rédigé de manière coordonnée : les conséquences d'un mode de financement libéral sur les conditions de travail du personnel hospitalier en Suisse et un état des lieux région par région.

Une pétition en ligne : pas assez de signatures pour en faire un événement.

Un Stress Test en ligne, élaboré à partir du travail fait par Karin Thomas.

Après cette mobilisation, des projets ont été discutés en sein de la commission :

- Organiser une meilleure communication entre les régions par le biais d'outils tels que la Newsletter, la Dropbox, etc.
- Mettre à disposition des régions du matériel de recrutement plus régulièrement.
- Contacter d'autres organisations du personnel et remettre en action le groupe Alliance DRG (ASMAC, ASI, etc.).
- Organiser des journées d'actions itinérantes. Idée du Road Show : faire un circuit de région en région, avec un ou des intervenants pour organiser des soirées de discussion / des meetings.

VortragsrednerInnen

Unsere Kommission lädt regelmässig SpezialistInnen ein, um die Mitglieder über verschiedene Themen zu informieren und sie auch weiterzubilden.

September 2016: Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz mit Samuel Woodtli (Experte für Gesundheit am Arbeitsplatz): Vorstellung der vorhandenen Instrumente für den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.

Januar 2017: Die vom Krankenversicherungsgesetz KVG geförderte Konkurrenz zwischen den Spitälern mit Anna Sax (Lic. oec. publ., MHA.). Die Spitäler müssen die höchstmögliche Anzahl von Fällen aufweisen, um Umsatz zu machen. Sie eröffnen immer mehr Gesundheitszentren. Andere Investoren dringen in den Gesundheitsbereich ein (zum Beispiel die Migros). Wachstum im Bereich der ambulanten Medizin mit Prämienenerhöhungen als sofortige Konsequenz.

Vorstellung der SBK-Initiative „Für eine starke Pflege (Pflegeinitiative)“ durch Yvonne Ribi, SBK Geschäftsführerin. Sie stellt die Gründe vor, die zur Lancierung dieser Initiative durch den SBK geführt haben sowie deren Umsetzungsschwierigkeiten. Der SBK möchte, dass der VPOD diese Initiative unterstützt.

Juni 2017: Jean-François Marquis stellt die Privatisierung im Gesundheitsbereich vor, insbesondere im Spitalbereich. Er erläutert erneut die mit dem neuen Finanzierungsmodus des Gesundheitsbereichs verbundenen Mechanismen, die Privatisierungen in diesem Bereich fördern.

September 2017: Einführung der pauschalen Tarifstruktur namens „Tarpsy“ im Bereich der Psychiatrie: Aktuelle Situation in der Psychiatrie und Perspektiven für die PatientInnen und das Personal nach 2018 mit Magdalena Berkhoff, ehemalige Chefärztin in der Psychiatrischen Klinik Zugersee.

Juni 2018: Jean Parrat, Arbeitsinspektor im Kanton Jura, stellt die Bestimmungen des

Conférenciers et conférencières

Notre commission invite régulièrement des spécialistes pour former et informer les membres.

Septembre 2016 : Santé et sécurité au travail avec Samuel Woodtli (expert de la santé au travail) : présentation des outils à disposition pour protéger la santé au travail.

Janvier 2017 : La concurrence hospitalière favorisée par la LaMal, avec Anna Sax (Lic. oec. publ., MHA). Les hôpitaux doivent avoir un maximum de cas pour faire du chiffre. Ils ouvrent de plus en plus de centres de santé. D'autres investisseurs arrivent sur le secteur (par ex. Migros). Croissance dans le domaine de la médecine ambulatoire et immédiatement comme conséquence une hausse des primes.

Présentation de l'initiative de l'ASI, Pour des soins infirmiers forts, par Yvonne Ribi, secrétaire générale ASI. Les motifs de l'ASI qui ont conduit au lancement de cette initiative et les difficultés pour sa mise en œuvre. L'ASI demande le soutien du SSP.

Juin 2017 : Jean-François Marquis présente la privatisation du secteur santé et en particulier des hôpitaux. Il revient sur les mécanismes découlant le mode de financement du secteur santé qui favorisent les privatisations du secteur.

Septembre 2017 : Introduction du système tarifaire Tarpsy dans le domaine de la psychiatrie : quelle est la situation actuelle des soins en psychiatrie et quelles sont les perspectives pour les patient-e-s et le personnel à partir de 2018 avec Magdalena Berkhoff, ancienne médecin-cheffe de la Clinique psychiatrique Zugersee.

Juni 2018 : Jean Parrat, inspecteur du travail dans le Jura, présente les dispositions de la Loi

Arbeitsgesetzes ArG vor, die für unsere gewerkschaftlichen Kämpfe nützlich sind. Er schlägt uns gewerkschaftliche Interventionsmöglichkeiten in Koordination mit den Arbeitsinspektoraten vor.

September 2018: Reto Wyss, Wirtschaftsexperte beim Schweizerischen Gewerkschaftsbund SGB, stellt die einheitliche Finanzierungsform der stationären und ambulanten Leistungen vor.

Diskutierte Themen und Beschlüsse der Verbandskommission

2015: Der Kongress beschliesst, dass das Basler Netzwerk Respekt@vpod auf alle Regionen ausgedehnt werden soll. In der Folge begann die Region Zürich, das Netzwerk in ihrer Region zu entwickeln. Den meisten Regionen fehlen leider die Mittel für die Entwicklung und Betreuung eines solchen regionalen Netzwerks, weshalb bis heute vor allem Basel in diesem Bereich aktiv ist. Die Zentralsekretärin Elvira Wieggers berichtete in der Kommission regelmässig über die sogenannte 24-Std.-Betreuung, deren anstehende Regulierung sowie über Respekt.

Seit 2015: Konflikte mit der Gewerkschaft Unia: die Probleme haben mit der „Aufteilung“ der Organisationsbereiche zwischen der Unia und dem VPOD zu tun und befinden sich längerem auf der Traktandenliste des SGB-Vorstands. Dort hat Stefan Giger die Kompetenzen und Präsenz des VPOD im Gesundheitsbereich immer wieder verteidigt. Am Ende wurde eine Liste erstellt mit den konkreten Interventionsgebieten der einzelnen Gewerkschaften. Diese Liste wird von der Unia mal weniger und mal mehr eingehalten. 2018 hat die Unia die Finanzierung von zusätzlichen Stellen in fast allen Regionen bewilligt, um den Gesundheitsbereich, insbesondere den Bereich der Langzeitpflege, zu organisieren und massiv auszubauen.

April 2017: Die Fachkommission Psychiatrie, welche seit 2014 parallel zur Gesundheitskommission tagte, wird in die Gesund-

sur le travail utiles pour nos luttes. Il nous conseille des modes d'interventions syndicales en coordination avec les inspections du travail.

Septembre 2018 : Reto Wyss, économiste à l'USS, présente le financement uniforme des prestations stationnaires et ambulatoires.

Thèmes discutés et décisions de la commission

2015 : Décision du Congrès SSP 2015 : élargir Respekt@vpod à l'ensemble des régions. A ce stade, seule la région Zurich commence à développer le réseau Respekt. La plupart des régions manquent de moyens pour gérer un tel réseau régional, raison pour laquelle c'est surtout la région Bâle qui est active dans ce domaine pour l'instant. La secrétaire centrale Elvira Wieggers a régulièrement présenté des informations sur la situation des services de prise en charge 24 heures sur 24 dans les ménages privés, sur la réglementation de ce domaine ainsi que sur le réseau Respekt.

Dès 2015 et pendant les 4 ans : Collaborations ou confrontations avec le syndicat Unia : les problèmes de «répartition» des secteurs entre Unia et le SSP ont été mis à l'ordre du jour d'une séance du comité central de l'USS. Stefan Giger a défendu les compétences et la présence du SSP pour faire du travail syndical dans ce secteur. Finalement, une liste des secteurs USS a été élaborée, avec les champs d'intervention respectifs. Elle est plus ou moins respectée par Unia. En 2018, Unia a ouvert le financement de postes dans pratiquement toutes les régions de Suisse pour organiser le secteur santé, soins de longue durée.

Avril 2017 : la Commission spécialisée Psychiatrie, qui siégeait parallèlement à la Commission fédérative de la santé dès 2014, est intégrée dans la commission fédérative. L'objectif visé

heitskommission integriert. Ziel ist, die Gesundheitskommission als Organ aller Gesundheitsbereiche und -berufe zu stärken statt zu fragmentieren. Die ehemalige Fachkommission Psychiatrie und Pro Mente Sana haben als einzige Schweizer Organisationen während Jahren gegen die Einführung der Fallpauschale TARPSY gekämpft, leider vergeblich: Anfang 2018 wurde das neue pauschale Vergütungssystem in den psychiatrischen Institutionen eingeführt (siehe auch weiter unten die Tarpsy-Resolution vom September).

April 2017: Die SBK-Initiative „Für eine starke Pflege (Pflegeinitiative)“ wird durch Beschluss der Verbandskommission Gesundheit mit knapper Mehrheit durch den VPOD unterstützt (8 Stimmen dafür, 6 dagegen und 1 Enthaltung).

September 2017: Empfehlungen der Verbandskommission Gesundheit zur Erstellung eines Normalarbeitsvertrags (NAV) im Bereich der Hauswirtschaft.

September 2017: Eine Tarpsy-Resolution wird durch die Verbandskommission Gesundheit verabschiedet, von Pro Mente Sana unterstützt und an Bundesrat Berset geschickt.

September 2018: Stellungnahme der Verbandskommission Gesundheit zur parlamentarischen Initiative „Finanzierung der Gesundheitsleistungen aus einer Hand.“

Regionale Kampagnen, die in der Verbandskommission diskutiert und von ihr unterstützt wurden

2015: erfolgreiche Klage in Basel, damit die Nacharbeit der in Privathaushalten angestellten Frauen (Live-ins) anerkannt und fairer entlohnt wird: wichtiger gewerkschaftlicher Sieg.

2017: Förderung des Films „Burning out“ in der Westschweiz zum Thema des Personalleidens in den Spitälern.

2018: Streik im Kantonsspital Freiburg HFR für die Aufrechterhaltung des kantonalen Personalgesetzes (StPG). Vollkommener Sieg und starke Mobilisierung mit grosser

est de renforcer la commission fédérative en tant qu'organe représentant tous les domaines et professions du secteur de la santé, au lieu de la fragmenter par des sous-commissions. La Commission spécialisée Psychiatrie et Pro Mente Sana sont les seules organisations qui ont combattu pendant plusieurs années, mais malheureusement sans succès, l'introduction du système tarifaire Tarpsy en 2018, basé sur des forfaits par cas dans le domaine des soins en psychiatrie (cf. la résolution Tarpsy de septembre, mentionnée ci-dessous).

Avril 2017 : L'initiative de l'ASI Pour des soins infirmiers forts est soutenue par la commission santé, in extremis (8 pour 6 contre et une abstention).

Septembre 2017 : Recommandations de la Commission santé pour l'élaboration d'un Contrat type de travail dans l'économie domestique.

Septembre 2017 : Résolution Tarpsy votée par la commission santé et soutenue aussi par Pro Mente Sana est envoyée au CF Berset.

Septembre 2018 : Prise de position de la commission santé sur l'initiative Financement moniste des prestations de soins.

Campagnes régionales discutées et soutenues dans la commission

2015 : Plainte à Bâle pour faire reconnaître le travail de nuit des salariées engagées dans les domiciles privés (Live-ins): victoire syndicale.

2017 : promotion en Suisse romande du film Burning out sur le thème de la souffrance du personnel hospitalier.

2018 : Grève à l'Hôpital HFR Fribourg pour le maintien du statut LPers. Victoire totale et forte mobilisation très populaire partout en Suisse romande.

öffentlicher Unterstützung in der gesamten Westschweiz.

2018: Bundesgerichtsentscheid bezüglich des Rechts der Gewerkschaften auf Zugang zu Gebäuden der öffentlichen Verwaltung (Kampf des VPOD Tessin gegen den Regierungsrat des Kantons Tessin).

2018: Kampagne «Umkleidezeit ist Arbeitszeit». Die Region Zürich startete als erste Region die Kampagne «Umkleidezeit ist Arbeitszeit». Es folgten im Dezember die Regionen Ostschweiz und Solothurn.

Mehrere Regionen haben Siege in Abstimmungskämpfen gegen die Privatisierung von Spitälern oder gegen den Abbau bei GAV usw. errungen. Es gab aber auch Niederlagen, wie etwa die Umwandlung der öffentlichen psychiatrischen Kliniken in Bern oder die Nichtanerkennung des Streikrechts durch das Bundesgericht im Konflikt um das Spital La Providence in Neuenburg (die Erwägungen des Urteils sind noch nicht bekannt).

Produziertes Material

Broschüre „Gut und gern arbeiten“: Sammlung der Beschlüsse der Verbandskonferenz Gesundheit 2015;

Flyer Spitäler: für das Spitalpersonal; Flyer für die Alters- und Pflegeheime: für das Personal dieser Heime;

Broschüre: „In einem Alters- und Pflegeheim arbeiten...“ (20 Seiten, mit Zahlen und Testimonials von Mitarbeitenden der Alters- und Pflegeheime).

Bildung, Erziehung, Wissenschaft

An den rund 20 Sitzungen der Verbandskommission Bildung Erziehung Wissenschaft wurden wiederum eine Vielzahl von Themen diskutiert, Positionen geklärt und Vernehmlassungen verabschiedet. Die wichtigsten Themen waren:

2018 : Arrêt du TF concernant le droit des syndicats d'accéder aux lieux de travail (bataille de la VPOD Ticino contre le Conseil d'Etat du Tessin).

2018 : Campagne «Temps d'habillage est temps de travail». La région Zurich a lancé comme première région la campagne «Temps d'habillage est Temps de travail. En décembre, les régions Suisse orientale et Soleure ont suivi le mouvement.

Plusieurs régions ont remporté des victoires dans des luttes contre la privatisation des hôpitaux publics, contre le démantèlement des CCT, etc. Il y a aussi eu des défaites, comme la transformation en SA des hôpitaux psychiatriques publics à Berne ou la non reconnaissance du droit de grève par le TF dans le conflit de l'Hôpital de la Providence à Neuchâtel (considérés encore non connus).

Matériel produit

Brochure «Pour un travail de qualité» : recueil des décisions de la conférence fédérative santé 2015

Flyer hôpitaux : pour le personnel hospitalier

Flyer Homes : pour le personnel des EMS

Brochure : «Travailler dans un EMS» (brochure de 20 pages, chiffres et témoignages du personnel travaillant en EMS).

Formation, éducation et recherche

Pendant la période sous revue, la Commission fédérative Formation, éducation et recherche s'est réunie à 20 reprises, au cours desquelles elle a abordé une multitude de thèmes, clarifié ses positions sur différents sujets et a adopté de nombreuses prises de position. Les thèmes de travail les plus importants ont été les suivants :

Arbeitsbedingungen im Bildungsbereich

Die Kommission beschäftigte sich wiederholte Male mit den Arbeitsbedingungen im Bildungsbereich, sowohl an der Schule wie auch im Bereich der Hochschulen.

Der Berufsauftrag der Lehrpersonen und die damit einhergehenden Veränderungen wurde wiederholt diskutiert. Die Kommission erarbeitete ein Merkblatt mit kritischen Anmerkungen. Unter anderem stellte sich der VPOD gegen die prozentualen Aufteilungen der Arbeitszeit und wies darauf hin, dass der Anteil administrativer Aufgaben ständig wächst, ohne dass ausreichende Ressourcen dafür zur Verfügung stehen.

Grundsätzlich darf die Einführung des Berufsauftrags nicht dazu benutzt werden, Abbaumassnahmen zu verstecken. Auch die willkürliche Zuteilung von Stunden durch die Schulleitung stellt eine gewisse Gefahr dar. Kritisiert wurde auch, dass die Kindergartenstufe und die Tagesschule im Berufsauftrag keinerlei Erwähnung finden.

Auch ein interkantonaler Vergleich der Anstellungsbedingungen von Lehrpersonen, welcher vom Kanton Bern verfasst worden war, führte zu interessanten Diskussionen. Die Arbeitsbedingungen standen auch im Zentrum der Verbandskonferenz vom Frühjahr 2018 und unserer Kampagne «Lasst uns endlich wieder unterrichten» (siehe unten).

Stipendieninitiative

Im Jahr 2015 kam die Stipendieninitiative des VSS (Verband der Schweizer Studierendenschaften zur Abstimmung, welche der VPOD zusammen mit dem SGB unterstützte. Die Stipendieninitiative hatte zum Ziel, die Harmonisierung bei der Stipendienvergabe zu fördern und die Kompetenzen des Bundes genauer festzulegen. Ausserdem sollte die Ungleichbehandlung von Berufsbildung und akademischer Bildung

Conditions de travail dans le secteur de la formation

A plusieurs reprises, la commission fédérative a traité les conditions de travail dans le secteur de la formation, tant celles du domaine scolaire que celles du domaine des hautes écoles.

Le mandat professionnel des enseignant-e-s et les changements résultant de ce dernier ont été discutés lors de plusieurs rencontres. La commission a rédigé un aide-mémoire SSP sur ce thème avec des remarques critiques. Dans ce document, le SSP s'est notamment opposé à la répartition en pour cent du temps nécessaire à chaque tâche et a signalé que le volume des tâches administratives augmentait constamment, mais sans mise à disposition des ressources nécessaires à cet effet.

Par principe, il n'est pas admissible que le l'introduction du mandat professionnel soit utilisée pour dissimuler des mesures de démantèlement. Quant à l'attribution arbitraire d'heures aux enseignant-e-s par la direction scolaire, elle comporte également certains dangers. Un autre point critiqué est le fait que le cycle élémentaire et l'école à horaire continu ne soient mentionnés nulle part.

En outre, une comparaison intercantonale des conditions d'engagement des enseignant-e-s, rédigée par le canton de Berne, a suscité des discussions intéressantes. Le thème des conditions de travail a également été au cœur de notre Conférence fédérative et de notre campagne «Laissez-nous enseigner !» (voir ci-dessous).

Initiative sur les bourses d'études

En 2015, l'initiative sur les bourses d'études lancée par l'Union nationale des étudiant-e-s de Suisse (UNES) a été mise en votation, un objet soutenu par le SSP et l'USS. Cette initiative visait à encourager l'harmonisation des systèmes d'octroi des bourses d'études et à fixer plus précisément les compétences de la Confédération dans ce domaine. De plus, elle voulait atténuer l'inégalité de traitement entre la formation professionnelle et la formation universitaire. Le

abgeschwächt werden. Der indirekte Gegenvorschlag des Bundesrats sah keine ausreichenden Verbesserungen vor, so dass die InitiantInnen an ihrer Initiative festhielten. Leider wurde die Initiative bei der Abstimmung im Juni 2015 mit einem Ergebnis von 27.5 % Ja zu 72.5 % Nein abgelehnt.

Schulergänzende Tagesbetreuung und Tagesschulen

Nach wie vor setzt sich der VPOD für den Ausbau der schulischen Tagesbetreuung und die Verbesserung der Rahmenbedingungen in diesem Bereich ein. Der quantitative Ausbau ist in den vergangenen Jahren weiter vorangegangen, die Qualitätsfragen werden dagegen immer noch vernachlässigt. Fast überall in der Schweiz hat sich inzwischen das sogenannte modulare System durchgesetzt, bei dem die Schule unverändert stattfindet und durch einzeln zu buchende Betreuungsblöcke über Mittag und an den Nachmittagen ergänzt wird. Obwohl dieses Modell pädagogisch unsinnig ist, führt daran derzeit kein Weg vorbei. Auch die Ausbildung und die Arbeitsbedingungen des Betreuungspersonals geraten in den Kantonen immer wieder in den Fokus. In Zürich konnte sich der VPOD erfolgreich gegen die Neubewertung der pädagogischen Funktionen in den Horten einsetzen. Auch das Züricher Projekt Tagesschule 2025 wie auch die Entwicklungen der Tagesschulen in Bern, Basel und weiteren Orten werden vom VPOD aufmerksam begleitet.

Flüchtlingskinder in der Schule

Das Recht auf Bildung von Kindern und Jugendlichen auf der Flucht wurde an verschiedenen Sitzungen zum Thema gemacht. Der VPOD setzte sich dafür ein,

contre-projet indirect proposé par le Conseil fédéral ne prévoyait pas d'améliorations suffisantes, si bien que les initiants et s'ont maintenu leur initiative. Malheureusement, cette initiative a été rejetée par 72.5% des votant-e-s (alors que 27.5% l'ont soutenue) lors de la votation en juin 2015.

Accueil parascolaire et écoles à horaire continu

Le SSP continue à s'engager en faveur du développement de l'accueil parascolaire et de l'amélioration des conditions-cadres qui régissent ce domaine. Le développement quantitatif de ces structures s'est poursuivi au cours de ces dernières années, tandis que l'on néglige toujours et encore les questions liées à la qualité de l'accueil. Presque partout en Suisse, c'est maintenant le système dit «modulaire» qui s'est imposé, un système dans lequel le programme scolaire est maintenu tel quel, mais avec des blocs de prise en charge des enfants qui viennent le compléter pendant la période de midi et durant les après-midis. Bien que ce modèle soit insensé du point de vue pédagogique, il est actuellement incontournable. Il faut donc réfléchir à des solutions permettant de continuer à développer de manière judicieuse le système modulaire. Le SSP s'est exprimé à ce sujet au moyen de différents textes d'orientation. La formation et les conditions de travail du personnel assurant la prise en charge des enfants suscitent également régulièrement l'attention dans les cantons. A Zurich, le SSP réussi à lutter avec succès contre la réévaluation des fonctions pédagogiques dans l'accueil parascolaire. Pour ce qui est du projet zurichois d'école à horaire continu 2025 et des évolutions des écoles à horaire continu à Berne, Bâle et dans d'autres lieux, le SSP va continuer à suivre le développement avec attention.

Enfants réfugiés à l'école

Le droit à l'éducation pour les enfants et jeunes réfugiés a été mis à l'ordre du jour de plusieurs séances de la commission fédérative. Le SSP s'engage pour une intégration de ces enfants et

dass die betroffenen Kinder und Jugendlichen so schnell wie möglich und mit den nötigen Ressourcen in die Schule integriert werden. Besondere Aufmerksamkeit wurde ausserdem auf die Frage der unbegleiteten Minderjährigen auf der Flucht gerichtet. Nicht nur ihre Bildung, sondern auch Fragen der Unterbringung, der psychischen, sozialen und medizinischen Begleitung wie auch der Kosten für die aufnehmenden Gemeinden wurden diskutiert. Im Mai 2016 veranstaltete der VPOD eine beachtete Medienkonferenz zum Thema.

Projekt interkulturelle Bildung (PiB)

Das PiB besteht seit 1999 und kann auf viele erfolgreiche Aktivitäten zurückblicken. Dank der Arbeit des PiB gehört der VPOD heute zu den wichtigen Akteuren in Fragen der interkulturellen Bildung.

Das PiB beschäftigte sich wiederholt mit dem Thema der unbegleiteten minderjährigen Personen aus dem Asylbereich (UMA). Daraus gingen verschiedene Artikel, Stellungnahmen zur „Integrationsagenda“ des Bundes sowie eine Medienkonferenz (s.o.) hervor. Im Mittelpunkt stand besonders die Situation von geflüchteten Jugendlichen, die aufgrund ihres Alters nicht mehr unter die Schulpflicht fallen.

Ausserdem ist der Erstsprachenunterricht für Kinder mit Migrationshintergrund weiterhin ein Thema des PiB. Um die Arbeitsbedingungen und die Qualität des HSK-Unterrichts zu verbessern, wurde 2007 die «Interessengemeinschaft Erstsprachen» (IGE) gegründet (www.linguaprima.ch), in der wir zusammen mit den betroffenen Lehrpersonen für eine Integration des HSK-Unterrichts in die öffentliche Schule eintreten.

Seit Gründung der IGE werden öffentliche Veranstaltungen durchgeführt, u.a. am 18. Januar 2014 in Bern eine Tagung zur Zukunft des muttersprachlichen Unterrichts, an der sich über 200 Lehrpersonen und Fachleute beteiligten. Ausgehend von der Tagung wurde im Jahr 2014 eine Publika-

jeunes dans l'école aussi rapidement que possible et avec les ressources nécessaires. La commission a aussi accordé une attention particulière à la question des requérants d'asile mineurs non accompagnés (RMNA). Les discussions n'ont pas seulement porté sur leur formation, mais également sur leur hébergement, leur accompagnement des points de vue psychique, social et médical, ainsi que sur les coûts engendrés pour les communes qui les accueillent. En mai 2016, le SSP a organisé une conférence de presse bien accueillie sur cette question.

Projet Education interculturelle (PEI)

Le PEI existe depuis 1999 et a organisé de nombreuses activités couronnées de succès. Grâce au travail accompli dans le cadre du PEI, le SSP compte aujourd'hui parmi les acteurs influents du domaine de l'éducation interculturelle.

A plusieurs reprises, le PEI a traité le thème des requérants d'asile mineurs non accompagnés (RMNA). Ce travail a débouché sur une série d'articles, de prises de position sur «l'Agenda Intégration» de la Confédération ainsi que sur des conférences de presse (cf. ci-dessus). Au premier plan l'intérêt figurait en particulier la situation des jeunes réfugiés qui ne sont plus soumis à scolarité obligatoire en raison de leur âge.

De plus, l'enseignement des langues premières pour les enfants issus de la migration reste un thème de travail du PEI. Afin d'améliorer les conditions de travail ainsi que la qualité de cet enseignement, le Groupement d'intérêt langues premières (IGE: www.linguaprima.ch) a été créé en 2007. Au moyen de ce groupement, nous faisons campagne, en collaboration avec des enseignant-e-s concernés, en faveur de l'intégration des cours LCO dans les structures de l'école publique.

Depuis la création de l'IGE, des conférences publiques sont organisées, dont une journée d'étude consacrée à l'avenir de l'enseignement de la langue maternelle, qui s'est tenue le 18 janvier 2014 et à laquelle ont participé plus de 200 enseignant-e-s et spécialistes du domaine de l'éducation. En se basant sur cette journée

tion erarbeitet, die Perspektiven zur Integration des HSK-Unterrichts in die Regelschule formuliert. Sie erschien als dreisprachige Sondernummer (Deutsch / Französisch / Italienisch) unserer Zeitschrift vpod bildungspolitik (Nummer 188/189, download unter vpod-bildungspolitik.ch). Die Publikation hilft bei unserer Lobbyarbeit für den Erstsprachenunterricht.

Am 28. Januar 2016 wurde zusammen mit der PH Zürich eine Veranstaltung zum Thema «Zukunft des Erstsprachenunterrichts – neue Impulse» durchgeführt, an der mit kantonalen BildungspolitikerInnen über Entwicklungsperspektiven des Erstsprachenunterrichts und Möglichkeiten zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen diskutiert wurde.

Weitere Veranstaltungen mit Beteiligung des PIB fanden am 7. Februar 2016 in Zürich (Atelier «Sprache und Bildung in der Migrationsgesellschaft») und am 7. Mai 2016 statt (im Rahmen einer Veranstaltung von «Bewanderte Schweiz. Für eine Migrationspolitik mit Weitblick»).

Seit 2010 wurde auch eine Weiterbildungsreihe für Fachpersonal unter dem Titel «Frühe Bildung aus interkultureller Perspektive» durchgeführt, welche durch das Staatssekretariat für Migration unterstützt wurde. Insgesamt fanden 10 Veranstaltungen statt, deren Grundlagen auch in der Zeitschrift vpod bildungspolitik publiziert wurden.

Für Herbst 2019 ist wieder eine grosse Tagung unter dem Titel „Flüchtlinge – Bildung, Integration und Emanzipation“ geplant, welche sich insbesondere den Bildungsfragen im nachobligatorischen Bereich widmet.

d'étude, l'équipe du PEI a rédigé une publication en 2014 visant à formuler des perspectives concernant l'intégration de l'enseignement LCO dans les structures de l'école ordinaire. Cette publication a paru sous forme d'une édition spéciale trilingue (allemand, français, italien) de notre magazine «vpod bildungspolitik» (n° 188/189, à télécharger sous : vpod-bildungspolitik.ch). Depuis sa parution, cette édition spéciale nous aide dans notre travail de lobbying en faveur de l'enseignement des langues premières.

Le 28 janvier 2016, nous avons organisé une conférence, en collaboration avec la Haute école pédagogique de Zurich, sur le thème «Zukunft des Erstsprachenunterrichts – neue Impulse», dans le cadre de laquelle nous discuté avec des politicien-en-s cantonaux/-ales s'occupant du dossier de la formation sur les perspectives de développement de l'enseignement des langues premières et sur les possibilités d'améliorer les conditions de travail des enseignant-e-s concernés.

Parmi les autres rencontres auxquelles le PEI a participé figurent celle organisée le 7 février 2016 à Zurich (atelier «Sprache und Bildung in der Migrationsgesellschaft»), ainsi que celle du 7 mai 2016 (dans le cadre de l'action «Bewanderte Schweiz. Für eine Migrationspolitik mit Weitblick»).

Depuis 2010, des cours de formation continue destinés au personnel pédagogique et intitulés «Frühe Bildung aus interkultureller Perspektive» ont également été organisés. Ces cours sont soutenus par le Secrétariat d'Etat aux migrations. En tout, 10 cours de ce type ont eu lieu jusqu'à présent. Les contenus de ces derniers ont été publiés dans notre magazine «vpod bildungspolitik».

Une nouvelle grande conférence est prévue en automne 2019, sous le titre «Réfugié-e-s – Education, intégration et émancipation». Elle sera consacrée notamment aux questions liées à la formation dans le domaine post-obligatoire.

Umsetzung der Inklusion an der Schule (UN-Behindertenrechtskonvention BRK)

Die Umsetzung der integrativen Schule bzw. der Inklusion an der Schule gibt immer wieder Anlass zu heftigen Diskussionen, auch innerhalb des VPOD. Die schöne Theorie der Inklusion wird von vielen Lehrpersonen in der Praxis als unzumutbare Belastung erlebt, da die Ressourcen nicht ausreichen, die Klassenzimmer von zu vielen Hilfspersonen bevölkert werden und die Anzahl der sehr beanspruchenden Schülerinnen und Schüler ohne zusätzliche Unterstützung stetig zunimmt. Der VPOD hat schon verschiedene Male gefordert, dass die Inklusion mehr Ressourcen braucht und dass mit der aktuellen Vorgehensweise die Umsetzung der BRK auf Kosten der Lehrpersonen statt-findet. Dennoch befürwortet der VPOD die Idee der inklusiven Schule grundsätzlich und setzt sich weiterhin differenziert für eine Verbesserung der Rahmenbedingungen ein. Unter anderem ist es dringlich, dass die Verfahren, mit denen Lehrpersonen bei Bedarf zusätzliche Unterstützung erhalten können, beschleunigt werden.

Musikunterricht - Musikinitiative

In der Folge der Musikinitiative, welche 2014 mit grossem Mehr angenommen worden war, beschäftigte sich die Verbandskommission an mehreren Sitzungen mit der Umsetzung. Die Befürchtung, dass der Schwung der Initiative im Sand verlaufen würde, war nicht grundlos. Die Initiative wollte eigentlich die musikalische Bildung an der allgemeinen Schule fördern, nicht in erster Linie die Vereine. Jetzt scheint die Vereinsmusik mehr zu profitieren. Eine geplante Tagung, bei der die Musiklehrpersonen zusammengebracht werden sollten, um über die Umsetzung der Initiative zu diskutieren, musste leider mangels Anmeldungen abgesagt werden.

Mise en œuvre de l'inclusion à l'école (Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées, CDPH)

La mise en œuvre de l'école intégrative ou de l'inclusion à l'école suscite régulièrement de vives discussions, y compris au sein du SSP. Dans la pratique, la belle théorie de l'inclusion est vécue par bon nombre d'enseignants comme une charge excessive dans leur travail, étant donné que les ressources disponibles sont insuffisantes, qu'un trop grand nombre de personnes auxiliaires sont présentes dans les salles de classe et que le nombre d'élèves avec situations complexes est en constante augmentation. A plusieurs reprises déjà, le SSP a expliqué qu'il fallait davantage de ressources pour la mise en œuvre de l'inclusion et que la procédure actuelle appliquait la CDPH au détriment des enseignant-e-s. Néanmoins, le SSP soutient par principe l'idée de l'école inclusive et continue à intervenir de manière différenciée en vue d'améliorer les conditions-cadres. Il est notamment urgent d'accélérer les procédures qui permettent aux enseignant-e-s d'obtenir un soutien supplémentaire en cas de besoin.

Enseignement de la musique – initiative sur la formation musicale

Après l'acceptation à une large majorité de l'initiative sur la formation musicale en 2014, la commission fédérative a traité lors de plusieurs séances la question de sa mise en œuvre. La crainte selon laquelle l'élan impulsé par cette initiative pourrait n'aboutir à aucun résultat n'était pas sans fondement. Le but de l'initiative était, en fait, de promouvoir la formation musicale dans le cadre de l'école ordinaire et non d'encourager principalement les associations de musique. Or il semble qu'actuellement, cette initiative profite plutôt à ces associations. Une journée de conférence qui visait à réunir les enseignant-e-s de musique pour discuter de l'application de l'initiative sur la formation musicale a dû être annulée, faute d'inscriptions.

Lehrplan 21 – Kantonale Abstimmungen

In verschiedenen Kantonen kamen Initiativen zur Abstimmung, welche entweder den Lehrplan 21 zu Fall bringen wollten oder die Entscheidung über den Sprachenunterricht in der Volksschule rückgängig machen wollten. Unter anderem wurden in den Kantonen AG, AI, SH, BL, TG, SO, LU, SG, SZ ähnliche Initiativen eingereicht, die jedoch alle an der Urne abgelehnt, zurückgezogen oder für ungültig erklärt wurden. Der VPOD setzte sich gegen diese Initiativen ein, ohne damit den Lehrplan in allen Aspekten zu verteidigen.

«Lasst uns endlich unterrichten» - Verbandskonferenz 2018

Stress und Belastung der Lehrpersonen waren die Hauptthemen an der Verbandskonferenz der Kommission Bildung, Erziehung, Wissenschaft im Frühjahr 2018 in Neuchâtel.

Über 80 Lehrpersonen aus allen Landesteilen der Schweiz diskutierten über ihre Arbeitsbedingungen, auf der Grundlage der Referate von Viviane Gonik, Spezialistin für Gesundheit bei der Arbeit, und Laura Pooth, Vertreterin der deutschen Lehrpersonengewerkschaft GEW. Die Delegierten lancierten eine Kampagne „Lasst uns endlich wieder unterrichten“, welche ein breites Echo in den Medien fand. Mit der Kampagne wurden griffige Massnahmen zum Gesundheitsschutz und zur Entlastung der Lehrerinnen und Lehrer gefordert, unter anderem Abbau bei den administrativen Arbeiten, mehr Anerkennung und Unterstützung sowie Anpassung der Klassengrössen an die steigenden Anforderungen. Die Unterschriften wurden zusammen mit den Forderungen im Juni 2018 an die Generalsekretärin der Erziehungsdirektorenkonferenz EDK übergeben.

Hochschulen

Mit einer Medienmitteilung im Februar

Lehrplan 21 (Plan d'études 21 pour les cantons alémaniques) – votations cantonales

Dans différents cantons, des votations ont eu lieu sur des initiatives demandant soit l'abandon du Plan d'études 21, soit l'annulation de la décision concernant l'enseignement des langues à l'école obligatoire. Des initiatives de ce type ont notamment été déposées dans les cantons suivants : AG, AI, SH, BL, TG, SO, LU, SG et SZ. Cependant, toutes ont été rejetées en votation, retirées ou déclarées non valables préalablement. Le SSP s'était engagé contre ces initiatives, sans pour autant défendre tous les aspects du Plan d'études 21.

« Laissez-nous enseigner ! » – Conférence fédérative Formation, éducation et recherche 2018

Le stress et les situations contraignantes subies par les enseignant-e-s représentaient les thèmes principaux de la Conférence fédérative Formation, éducation et recherche, qui s'est tenue au printemps 2018 à Neuchâtel.

Plus de 80 enseignant-e-s provenant de toutes les régions de Suisse ont pu discuter de leurs conditions de travail, en bénéficiant notamment des éclairages de Viviane Gonik, spécialiste de la santé au travail, et de Laura Pooth, du syndicat allemand des enseignants GEW. Ils-elles ont décidé de lancer une campagne intitulée «Laissez-nous enseigner !» [„Lasst uns endlich wieder unterrichten“]. Notre démarche a donné lieu à de nombreux échos dans les médias.

Au moyen d'une pétition, la conférence a ensuite demandé que des mesures efficaces soient prises pour protéger la santé des enseignant-e-s et pour les décharger, entre autres en réduisant leurs tâches administratives, en leur accordant une meilleure reconnaissance et un soutien plus important, et en adaptant la taille des classes aux exigences croissantes. Les signatures récoltées ont été transmises avec les revendications au secrétaire générale de la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) en juillet 2018.

Hautes écoles

Le SSP a rappelé dans son communiqué de

2016 wies der VPOD auf die Erhöhung der Studiengebühren hin. Im Oktober 2016 wurde eine Medienmitteilung zu den dringend notwendigen Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen und der Entlohnung veröffentlicht. Die Delegierten der Verbandskonferenz vom März 2018 begrüßten die Mobilisierung der Studierenden gegen die Erhöhung der Studiengebühren, wie die Bewegung «Stop la hausse» in Fribourg, und unterstützten die Demo gegen Bildungsabbau vom 24. März 2018 in Bern.

Lehrerbildung

Im Rahmen des VPOD-Weiterbildungsprogramms fanden in der Romandie (in Lausanne und Neuchâtel) Kurse zur Haftpflicht und Verantwortung der Lehrpersonen statt, die auf grosses Interesse stießen. Der VPOD organisierte ausserdem eine Weiterbildung zum Thema «Enseigner dans une perspective d'égalité» sowie einen Tag mit dem Titel «Le défi de la scolarisation des migrants». Alle Veranstaltungen wurden von sehr kompetenten Fachpersonen durchgeführt.

Der Generalstreik 1918 im Unterricht

Zum 100jährigen Jubiläum des Generalstreiks 1918 liess der VPOD in der Romandie ein Buch ausarbeiten, welches dieses zentrale Ereignis der Schweizer Geschichte zugänglich machte. Es versammelte knapp 40 Zeitdokumente (Fotos, Plakate, Zeitungsartikel, ...), ergänzt mit Zahlenangaben, einer Chronologie und einer Bibliographie. Das Buch wurde sehr positiv aufgenommen.

Weitere Themen

Darüber hinaus beschäftigte sich die Kommission mit einer Reihe von weiteren Themen, u.a. mit der politischen Entwicklung und der Situation der Lehrpersonen in der Türkei (Solidaritätsbotschaft für Egitim Sen), mit den Folgen des BundesgerichtsUrteils zur Finanzierung der Klassenlager sowie mit dem Thema Sponsoring an der Schule (Medienmitteilung).

presse de février 2016 son opposition à une hausse des taxes dans les hautes écoles. En octobre 2016, il a diffusé un communiqué de presse concernant les salaires dans les universités et les urgences concernant les conditions de travail et de rémunération. La Conférence fédérative de mars 2018 a salué les mobilisations des étudiant-e-s contre les augmentations des taxes, à l'image du mouvement «Stop la hausse» à Fribourg, et a soutenu la manifestation nationale du 24 mars 2018 à Berne en faveur d'une éducation pour toutes et tous.

Formation pour les enseignant-e-s

Dans le cadre du programme romand des formations SSP, le cours sur la responsabilité civile et pénale des enseignant-e-s rencontre toujours un grand intérêt. Il a été proposé à Lausanne et à Neuchâtel. Le SSP a également organisé une après-midi de formation sur le thème « Enseigner dans une perspective d'égalité » ainsi qu'une journée intitulée « Le défi de la scolarisation des migrants ». A chaque fois nous avons pu bénéficier d'intervenant-e-s très compétent-e-s dans leur domaine.

Enseigner la grève générale de 1918

En Suisse romande, à l'occasion du centenaire de la grève générale de 1918, le SSP a mis à disposition des enseignant-e-s un ouvrage facilitant l'approche de cet événement central dans l'histoire de la Suisse. L'ouvrage a réuni près de 40 documents d'époque (photos, affiches, articles de presse, ...), complétés par des données chiffrées, une chronologie et une bibliographie. Ce livre a suscité de nombreux échos très positifs.

Autres thèmes

La commission fédérative a également traité une série d'autres thèmes tels que : l'évolution politique et la situation des enseignant-e-s en Turquie (rédaction d'un message de solidarité avec le syndicat Egitim Sen), les conséquences de l'arrêt du Tribunal fédéral concernant le financement des camps scolaires ou encore le «sponsoring» à l'école (communiqué de presse rédigé à ce sujet).

Zeitschrift VPOD-Bildungspolitik

Die Zeitschrift VPOD-Bildungspolitik, seit 2009 in den Verband integriert, griff im Berichtszeitraum regelmässig Themen der Kommission auf oder steuerte Hintergründe für die Diskussion bei. Der Redaktor Johannes Gruber nahm ausserdem regelmässig an den Kommissionssitzungen teil. Pro Jahr erschienen 5 Nummern.

Personelles

Im Zentralsekretariat betreut weiterhin Christine Flitner den Bildungsbereich mit einem Pensum von 20%. Philippe Martin koordiniert den Bildungsbereich in der Romandie. Johannes Gruber betreut das Projekt Interkulturelle Bildung PIB sowie die Zeitschrift vpod bildungspolitik. Katrin Meier amtiert als Präsidentin.

Folker Horst vertritt die Kommission in der Delegiertenversammlung des Verbandes. Christine Flitner arbeitete in der Bildungspolitischen Kommission des SGB (BPK) mit und vertritt den Verband im Vorstand von Bildung und Betreuung, Schweizerischer Verband für die schulische Tagesbetreuung, und im Netzwerk Kinderbetreuung. In der Administration arbeitet Patrizia Loggia für die Kommission.

Nationale Vernehmlassungen 2014 – 2018

- Kulturbotschaft 2016 – 2020 (2014)
- Sprachenunterricht in der obligatorischen Schule (2015)
- Änderung Berufsbildungsgesetz (2015)
- Gymnasiale Maturität (Teilprojekte 2, 3, 4) (2015)
- Teilrevision Höhere Berufsbildung (2015)
- Bundesgesetz über die Landessprachen und die Verständigung zwischen

Magazine «VPOD-Bildungspolitik»

Pendant la période sous revue, le magazine «VPOD-Bildungspolitik», qui est intégré dans les prestations de la fédération depuis 2009, a régulièrement repris des thèmes discutés dans le cadre de la commission fédérative ou a publié des informations de fond sur les discussions en cours au sein de cette dernière. Son rédacteur, Johannes Gruber, a participé régulièrement aux séances de la commission. Chaque année, le périodique publie 5 numéros.

Secrétaires et représentant-e-s de la commission

Au Secrétariat central, Christine Flitner continue de s'occuper du domaine alémanique de l'éducation et de la formation, pour lequel 20% de postes ont été prévus. Pour la Suisse romande, Philippe Martin assure la coordination du travail de ce domaine. Le Projet Education interculturelle ainsi que magazine «VPOD-Bildungspolitik» sont placés sous la responsabilité de Johannes Gruber. Pendant la période sous revue, la présidence de la commission était assumée par Katrin Meier.

Dans le cadre de l'Assemblée des délégué-e-s de la fédération, la commission fédérative était représentée par Folker Horst. Christine Flitner a également participé aux travaux de la Commission de la formation de l'USS et elle représente le SSP au comité d'Education+accueil – Association suisse pour l'accueil parascolaire et au sein du Réseau d'accueil extrafamilial. Le travail administratif lié à la commission fédérative est assuré par Patrizia Loggia, Secrétariat central.

Procédures de consultation nationales 2014 - 2018

- Message culture 2016 – 2020 (2014)
- Enseignement des langues à l'école obligatoire (2015)
- Modification de la loi sur la formation professionnelle (2015)
- Maturité gymnasiale (sous-projets 2, 3, 4) (2015)
- Révision partielle de la formation professionnelle supérieure (2015)
- Loi fédérale sur les langues nationales et la

- den Sprachgemeinschaften (2016)
- Fachmittelschulen Ergänzungsprüfungen (2016)
- Fachmittelschulen (Revision Rahmenlehrplan) (2017)
- Totalrevision der EDK-Reglemente über die Anerkennung von Lehrdiplomen (2018)

Migration

La Commission fédérative se réunit 4 fois par année à Olten. Elle est composée de membres provenant de divers pays : Turquie, Iran, Pérou, Bolivie, Angola, Pologne, Autriche, Suisse. Ils et elles travaillent dans les secteurs de la santé, du social ou de l'administration. Ils et elles sont issu-e-s de la migration ou s'intéressent, souvent professionnellement, au thème de la migration. La présidence a été assurée par Alexandra Siebel Bravo jusqu'en 2016, puis par Evrim Koyun. Betreut wird die Kommission von den SekretärInnen Michela Bovolenta (Zentralsekretariat Lausanne) und Johannes Gruber (Zentralsekretariat Zürich). In jeder Sitzung gibt ein Kommissionsmitglied ein Statement ab, in welchem es erklärt, weshalb es sich in der Kommission engagiert und welches sein bisheriger Lebenslauf war. Danach beschäftigt sich die Kommission mit vielen Sachgeschäften. Sie nahm auch an Kampagnen zur Verteidigung der Rechte der Migrantinnen teil, beispielsweise für die RASA-Initiative oder der Kundgebung „Stopp den Dublin-Rückschaffungen“ oder Kampagnen für Rechte der minderjährigen Migrantinnen und Migranten.

Um die Sichtbarkeit ihrer Arbeit zu erhöhen, geht die Kommission an jeder Sitzung mit Resolutionen oder Medienmitteilungen an die Öffentlichkeit. Seit Beginn 2016 wurden folgende Themen aufgegriffen: Ablehnung der Durchsetzungsinitiative (Februar 2016), Änderung des Asylgesetzes (Juni 2016), Asylpolitik des Bundes (Oktober

compréhension entre les communautés linguistiques (2016)

- Écoles de culture générale, examens complémentaires (2016)
- Écoles de culture générale (révision du plan d'études cadre) (2017)
- Révision totale des règlements de la CDIP sur la reconnaissance des diplômes d'enseignant (2018)

Migration

La Commission fédérative de la migration se réunit 4 fois par année à Olten. Elle est composée de membres provenant de divers pays : Turquie, Iran, Pérou, Bolivie, Angola, Pologne, Autriche, Suisse. Ils et elles travaillent dans les secteurs de la santé, du social ou de l'administration. Ils et elles sont issu-e-s de la migration ou s'intéressent, souvent professionnellement, au thème de la migration. La présidence a été assurée par Alexandra Siebel Bravo jusqu'en 2016, puis par Evrim Koyun. La Commission fédérative de la Migration est placée sous la responsabilité de Michela Bovolenta (Secrétariat central de Lausanne) et de Johannes Gruber (Secrétariat central de Zurich).

Lors de chaque séance, un-e membre de la commission fédérative présente un statement, dans lequel il/elle explique les raisons pour lesquelles il/elle s'est engagé dans la commission, de même que son parcours. La commission fédérative traite ensuite de nombreuses questions. Elle a aussi participé à de nombreuses campagnes pour la défense des droits des migrants, comme à celle en faveur de l'initiative RASA, ou à la manifestation «Stop aux renvois Dublin» ou encore aux campagnes pour la défense des droits des enfants migrants.

Pour renforcer la visibilité de son travail, la commission fédérative publie une résolution ou un communiqué de presse après chacune de ses séances. Depuis le début de l'année 2016, les thèmes suivants ont été choisis : le rejet de l'initiative de mise en œuvre (février 2016) ; la modification de la Loi sur l'asile (juin 2016) ; la politique d'asile de la Confédération (octobre

2016), Verschärfung des Bürgerschafts-gesetzes respektive Einbürgerungsoffensive des SGB (November 2016), Abstimmung erleichterte Einbürgerung (Februar 2017), Solidarität mit migrantischen Frauen (Mai 2017), Solidarität mit den verfolgten und suspendierten KollegInnen in der Türkei! (Februar 2018), Grundrechte gelten für alle – Gegen die Entrechtung von Sans Papiers! (Mai 2018), Gegen die Entrechtungsinitiative der SVP (September 2018) und für die Unterzeichnung des UN-Migrationspaktes (November 2018).

Für die Werbung neuer Mitglieder hat die Kommission eine Broschüre erarbeitet, die spezifisch Menschen mit Migrationshintergrund ansprechen soll.

Verbandskonferenzen Migration

Im Berichtszeitraum fanden zwei Konferenzen statt:

Am 17. Januar 2015 fand die zweite Verbandskonferenz Migration in Bern statt unter dem Titel «Zusammen, ensemble, insieme». Bożena Domańska, langjährige Pflegerin und Gewerkschaftsaktivistin hat die Arbeitsbedingungen der Pflegemigrantinnen aus Osteuropa dargestellt. Claudia Calame, emeritierte Professorin der l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales (Paris) und Gewerkschaftsaktivistin, hat die Migrations- und Flüchtlingspolitik der Europäischen Union analysiert, an welcher die Schweiz über die Schengen- und Dublin-Abkommen beteiligt ist.

Am 18. November 2018 fand die dritte Konferenz in Basel statt. Eröffnet wurde sie durch Aryan Schafis von der Theatergruppe «Global Players», der seine Geschichte, seiner Reise von Afghanistan in die Schweiz dargestellt hat. Der Anwalt Marc Spescha, Migrationsspezialist, hat die Rechte der MigrantInnen in der Schweiz dargestellt. Die Tagung wurde abgerundet mit einem runden Tisch und Workshops zu den Rechten der Migrantinnen in der Pflege, die

2016) ; le durcissement de la loi sur la nationalité suisse, respectivement l'offensive en faveur de la naturalisation de l'USS (novembre 2016) ; la votation sur la naturalisation facilitée (février 2017) ; la solidarité avec les femmes migrantes (Mai 2017) ; la solidarité avec les enseignant-e-s persécuté-e-s et suspendu-e-s en Turquie ! (février 2018) ; les droits fondamentaux s'appliquent à tou-te-s – contre la privation des droits des sans-papiers ! (mai 2018) ; la prise de position contre l'initiative de l'UDC visant la privation de droits (septembre 2018) et la prise de position pour la signature du pacte migratoire de l'ONU (novembre 2018).

En vue de recruter de nouveaux membres, la commission a rédigé une brochure destinée spécifiquement aux personnes issues de la migration.

Conférences fédérative de la migration

Durant la période sous revue, la Commission fédérative de la migration a tenu deux conférences fédératives :

Le 17 janvier 2015 a eu lieu la deuxième Conférence fédérative de la migration à Berne, sous le titre «Zusammen, ensemble, insieme». Bożena Domańska, aide-soignante dans les soins de longue durée et militante syndicale y a présenté les conditions de travail de ces soignantes migrantes des pays de l'Est qui s'occupent de nos aîné-e-s à domicile. Claude Calame, professeur émérite à l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales (Paris) et militant syndical et associatif, a analysé la politique migratoire et de l'asile de l'Union européenne, à laquelle la Suisse est liée en raison des accords Schengen et Dublin.

Le 18 novembre 2017 s'est tenue la troisième Conférence fédérative de la migration à Bâle. La conférence s'est ouverte par un apport culturel d'Aryan Schafis du groupe théâtral «Global Players», qui a raconté son histoire, celle de son voyage entre l'Afghanistan et la Suisse. L'avocat Marc Spescha, expert en droit des migrations, a présenté les droits des migrant-e-s vivant et travaillant en Suisse. La journée a été complétée par une table ronde et des ateliers portant sur les droits des migrants dans les soins privés, l'opération Papyrus et le projet MosaiQ.

Operation Papyrus und das Projekt Mo-saiQ.

Einsatz gegen Rassismus

Als Umsetzung des von der Migrationskommission 2015 eingereichten Kongressantrags 14.04 wurden zwei Weiterbildungskurse zum Thema «Was tun gegen Rassismus am Arbeitsplatz?» durchgeführt. Der erste Kurs am 1. Dezember 2017 sensibilisierte VPOD-SekretärInnen für das Thema «Rassismus am Arbeitsplatz» und stellte Wissen und Know-How für die Beratung von Mitgliedern zur Verfügung, die von Rassismus betroffen sind. Der zweite Kurs am 3. März 2018 war speziell für betroffene Mitglieder und Interessierte konzipiert und vermittelte Betroffenen Kompetenzen für den Umgang mit rassistischer Diskriminierung am Arbeitsplatz.

Der Jurist Tarek Naguib, Experte für Diskriminierungsschutz und Managing Diversity, referierte an beiden Kursen. Seine Referate vermittelten grundlegendes Wissen zum Themenkomplex «Rassismus», ausgehend von Begriffsproblematisierung und -differenzierung. Die Veranstaltungen stiessen sowohl bei SekretärInnen als auch bei den Mitgliedern auf reges Interesse.

Pensionierte

Verbandskommission Pensionierte Deutschschweiz

Die Kommission trifft sich in der Regel zwei Mal jährlich mit allen rund 20 Mitgliedern. Zwischen den Sitzungen tagt jeweils das Büro, welches die Kommissionssitzungen vorbereitet und über allfällige Aktualitäten wacht. Inhaltlich will die Kommission den Austausch zwischen den aktiven Pensionierengruppen in den verschiedenen Regionen der Deutschschweiz fördern und sich nationalen aktuellen Themen, welche die

Travail de lutte contre le racisme

En guise de mise en œuvre de la proposition 14.04 déposée par la Commission fédérative de la migration au Congrès fédératif 2015, deux cours de formation continue sur la sensibilisation au racisme sur le lieu de travail ont été organisés. Le premier a eu lieu le 1er décembre 2017 avait pour but de sensibiliser les secrétaires du SSP à la question du «racisme sur le lieu de travail» et a fourni des informations et un savoir-faire utiles dans les consultations individuelles avec les membres de notre syndicat touchés par le problème du racisme. Le deuxième cours, organisé le 3 mars 2018, était spécialement conçu pour des membres touchés par le racisme et pour des personnes intéressées. Il a permis de transmettre à ces personnes des compétences permettant de faire face à des situations de discrimination raciale sur le lieu de travail.

Tarek Naguib, juriste et expert en protection contre les discriminations et en gestion de la diversité, a présenté un exposé lors de ces deux cours. Ses présentations ont communiqué des connaissances de base sur la thématique du «racisme», en posant le problème des termes utilisés et en différenciant ces derniers. Ces cours ont suscité un vif intérêt au sein des secrétaires politiques et des membres de notre syndicat.

Retraité-e-s

Commission fédérative des retraité-e-s Suisse alémanique

La commission fédérative siège en général deux fois par année avec environ 20 membres. Entre deux séances, le bureau de la commission se réunit pour préparer les séances de la commission fédérative et faire le point sur les événements de l'actualité. Au niveau des thèmes, la commission alémanique veut encourager les échanges entre les groupes de retraité-e-s actifs des différentes régions alémaniques du SSP et traiter des thèmes de l'actualité nationale qui

Rentnerinnen und Rentner besonders betreffen, annehmen. In der Berichtsperiode standen dabei folgende Themen im Zentrum: AHV und Pensionskasse, Ergänzungsleistungen, TISA, Unterstützung der Aktiven durch Pensioniertengruppen sowie die Mitgliederbindung über das Pensionsalter hinaus.

Verbandskommission Pensionierte Romandie und Tessin

Es liegt kein Bericht vor.

Verbandskonferenz Pensionierte vom 22. März 2018 in Olten

Zwei Kommissionen - eine gemeinsame Konferenz

Die eintägige Verbandskonferenz Pensionierte wurde von beiden Kommissionen (Deutschschweiz und Romandie) gemeinsam durchgeführt. Besonders erfreulich war es, dass rund 100 Teilnehmende zu verzeichnen waren.

Patientenverfügung und Autonomie

Doktor Albert Wettstein führte in das komplexe Thema der Patientenverfügung ein und präsentierte die rechtlichen Möglichkeiten, über welche wir verfügen, um autonom über die letzte Lebensphase zu entscheiden. Es wurde aufgezeigt, wie jeder einzelne sich für eine mögliche Phase vorbereiten kann, wenn die Entscheidungsmöglichkeiten gesundheitlich eingeschränkt sind. Das Referat löste eine angeregte Diskussion über den Umgang unserer Gesellschaft mit der letzten Lebensphase und dem Tod aus.

Migration : Wichtige Solidarität

Claude Calame, Professor und engagiertes VPOD-Mitglied, referierte über die Konsequenzen der neokolonialistischen Globalisierung und beschrieb die Migrationsfrage als Resultat des globalisierten Kapitalismus, der tausende Menschen zur Flucht zwingt. Sei es durch Krieg, Gewalt oder Armut. Dem setzte er den Solidaritätsgedanken entgegen, den er für die Gewerkschaft

concernent particulièrement les retraité-e-s. Pendant la période sous revue, les thèmes suivants ont figuré au premier plan : l'AVS et les caisses de pensions, les prestations complémentaires, l'accord TISA, le soutien apporté aux actifs/-ives par les groupes de retraité-e-s ainsi que le resserrement des liens entre les membres et leur syndicat au-delà de l'âge de la retraite.

Commission fédérative des retraité-e-s Suisse romande et Tessin

Il n'y a pas de rapport.

Conférence fédérative des retraité-e-s du 22 mars 2018 à Olten

Deux commissions – une conférence fédérative commune

La Conférence fédérative des retraité e s a été organisée conjointement par les deux commissions (alémanique et latine). Le fait que près de 100 membres y ont participé était particulièrement réjouissant.

Directives anticipées et autonomie

Le thème complexe des directives anticipées et de l'autonomie décisionnelle a été traité par le Docteur Albert Wettstein, qui a présenté les dispositions légales et les modalités dont nous disposons afin de préserver notre autonomie décisionnelle, même lorsque la capacité de discernement n'est plus. Son intervention a suscité une vive discussion sur le regard que porte notre société sur le troisième âge et la fin de vie.

Migration : une solidarité nécessaire

Claude Calame, professeur et militant engagé, a parlé des conséquences de la mondialisation néocoloniale sur la migration et a décrit une politique de la migration qui exclut et marginalise des milliers d'exilé-e-s, qui fuient la guerre, la pauvreté et la violence ; ces trois problèmes sont pourtant la conséquence de cette économie capitaliste, globalisée et néocoloniale. La discussion a mis en évidence la criminalisation

im Zentrum sieht. In der Diskussion wurde klar, dass die Kriminalisierung nicht nur die Geflüchteten ereilen kann, sondern auch die Solidarischen.

Resolution: Nein zu Sparmassnahmen bei den Ergänzungsleistungen

Die Verbandskommission der Pensionierten verabschiedete einstimmig eine Resolution, die den Ständerat auffordert, die Beschlüsse des Nationalrates bezüglich der Ergänzungsleistung zu korrigieren.

Statutarische Geschäfte

Die statutarischen Geschäfte wurden jeweils parallel für beide Kommissionen abgehandelt. Mario Galli (Deutschschweiz) wurde für sein grosses Engagement gedankt und als Präsident der Deutschschweizer Kommission verabschiedet. Jürg Wyser und Markus Angehrn wurden danach einstimmig in ein Co-Präsidium gewählt. Bernard Duchesne (Romandie) wurden als Kommissionspräsident bestätigt.

Sozialbereich

Sozialpolitik findet in der Schweiz primär auf kantonaler Ebene statt. Gestaltungsspielräume auf der Bundesebene gibt es umso weniger, als das Parlament in der Berichtsperiode rechtsbürgerlich dominiert war. Der VPOD sah sich daher in erster Linie mit Abwehrkämpfen konfrontiert, die nur teilweise gewonnen wurden. Eine Niederlage brachte beispielsweise der Referendumskampf gegen Versicherungsspione. Wie befürchtet, war es fast nicht möglich, dem verbreiteten Sozialschmarotzerdiskurs die andere Sichtweise gegenüberzustellen, wonach Menschenrechte – auch das Recht auf Privatsphäre – nicht nur für reiche Steuerehrerziehende gelten. Auch auf kantonaler und kommunaler Ebene gelang es nur vereinzelt, dem Abwehrmodus zu entkommen (etwa in Aarau, wo der VPOD die Auslagerung der städtischen Altersheime verhinderte).

Die Verbandskommission Sozialbereich traf

non seulement des exilé-e-s, mais également des personnes qui s'engagent pour apporter une aide solidaire.

Résolution : Non à la baisse de prestations complémentaires

La Conférence fédérative des retraité-e-s a voté à l'unanimité une résolution qui demande au Conseil des Etats de revenir sur les décisions que le Conseil national vient de prendre en matière de prestations complémentaires.

Questions statutaires

Les questions statutaires ont été traitées parallèlement pour les deux commissions. Mario Galli a donné sa démission en tant que président. Il a été chaleureusement remercié pour son engagement. Markus Angehrn et Jürg Wyser ont été élus à l'unanimité en tant que coprésidents de la commission alémanique. Pour la commission latine, Bernard Duchesne a été réélu à l'unanimité comme président.

Secteur social

En Suisse, la politique sociale se manifeste en premier lieu au niveau cantonal. Au plan fédéral, la marge de manœuvre était d'autant plus réduite que le Parlement était dominé par la droite bourgeoise. De ce fait, le SSP était surtout occupé par des luttes défensives, dont seule une partie a pu être gagnée. La lutte référendaire contre le recours des assurances à des détectives s'est, par exemple, conclue par échec. Comme nous le craignons, il était pratiquement impossible d'opposer au discours très répandu sur les «profiteurs de l'aide sociale» un point de vue alternatif, selon lequel les droits humains – y compris le droit à la sphère privée – ne s'appliquent pas uniquement aux fraudeurs fiscaux aisés. Sur les plans cantonaux et communaux, rares ont été les moments permettant d'adopter une autre attitude que celle de la lutte défensive (parmi les exceptions figurent le cas d'Aarau, où le SSP a réussi à empêcher l'externalisation des EMS de la Ville).

Au cours de la période sous revue, la Commis-

sich regelmässig (3 x jährlich) zu ganztägigen Sitzungen in Olten. Es fehlen ihr allerdings ein wenig die jüngeren Kräfte, und Berufsleute mit sekundärer Ausbildung sind kaum bis gar nicht vertreten. Auch die Beteiligung aus der Westschweiz liesse sich noch kraftvoller denken. Ihre Rolle sieht die Kommission weiterhin in der Erarbeitung von Grundlagen und Positionen zu aktuellen Fragen und in der Bündelung regionaler Mobilisierungen. Der Output besteht dabei (zu) oft lediglich aus Papier, wofür die Breite des Sektors mitverantwortlich ist. Wenn bei ohnehin schon weitmaschigem Sitzungsrhythmus wichtige Regionen nur sporadisch oder gar nicht vertreten sind, leiden auch die übrigen Aufträge der Kommission.

Die Verbandskommission Sozialbereich traf sich regelmässig (3 x jährlich) zu ganztägigen Sitzungen in Olten. Es fehlen ihr allerdings ein wenig die jüngeren Kräfte, und Berufsleute mit sekundärer Ausbildung sind kaum bis gar nicht vertreten. Auch die Beteiligung aus der Westschweiz liesse sich noch kraftvoller denken. Ihre Rolle sieht die Kommission weiterhin in der Erarbeitung von Grundlagen und Positionen zu aktuellen Fragen und in der Bündelung regionaler Mobilisierungen. Der Output besteht dabei (zu) oft lediglich aus Papier, wofür die Breite des Sektors mitverantwortlich ist. Wenn bei ohnehin schon weitmaschigem Sitzungsrhythmus wichtige Regionen nur sporadisch oder gar nicht vertreten sind, leiden auch die übrigen Aufträge der Kommission.

Das Spektrum der Sujets, die in der Verbandskommission besprochen wurden, war erneut breit. Immer wieder zu reden gaben

sion fédérative du secteur social s'est réunie régulièrement (3 fois par année), dans le cadre de séances d'une journée à Olten. Cependant, elle manque un peu de jeunes membres et elle ne compte pratiquement aucun e professionnel le disposant d'une formation de degré secondaire. On verrait également d'un bon œil une présence romande plus forte. La commission continue de concevoir son rôle dans l'élaboration de bases et de positions concernant des questions d'actualité et dans la création de synergies entre les mobilisations se déroulant au niveau des régions. Mais le résultat de ses activités se résume (trop) souvent uniquement à la rédaction de textes sur papier, un phénomène qui s'explique aussi par l'étendue de ce secteur professionnel. Si certaines régions importantes ne sont que sporadiquement représentées à la commission ou ne le sont pas du tout, alors que le nombre des séances n'est déjà pas très élevé, les autres mandats que la commission doit assumer souffrent aussi de cette situation. Au cours de la période sous revue, la Commission fédérative du secteur social s'est réunie régulièrement (3 fois par année), dans le cadre de séances d'une journée à Olten. Cependant, elle manque un peu de jeunes membres et elle ne compte pratiquement aucun e professionnel le disposant d'une formation de degré secondaire. On verrait également d'un bon œil une présence romande plus forte. La commission continue de concevoir son rôle dans l'élaboration de bases et de positions concernant des questions d'actualité et dans la création de synergies entre les mobilisations se déroulant au niveau des régions. Mais le résultat de ses activités se résume (trop) souvent uniquement à la rédaction de textes sur papier, un phénomène qui s'explique aussi par l'étendue de ce secteur professionnel. Si certaines régions importantes ne sont que sporadiquement représentées à la commission ou ne le sont pas du tout, alors que le nombre des séances n'est déjà pas très élevé, les autres mandats que la commission doit assumer souffrent aussi de cette situation. Une fois encore, l'étendue des sujets traités par la commission fédérative était très vaste. Parmi les questions récurrentes figuraient celles ayant

Fragen rund um Einstufungen und Lohnsysteme, etwa die (im Vergleich zur FaGe) oft niedrigere Einreihung der FaBe und das Verhältnis von Sozialarbeit und Sozialpädagogik. Weitere Diskussionsstränge betrafen die Kesb, die zumal im Jahr 2016 heftigen medialen Attacken ausgesetzt war, und die Sozialfirmen, bei denen nur eine differenzierte Betrachtung entscheiden kann, ob das Pendel eher Richtung Eingliederung oder eher Richtung Zwangsanstalt ausschlägt. Eine Ausdehnung von GAV, die fast ausschliesslich in der Westschweiz firmenübergreifend ausgestaltet sind, kommt nur sehr zögerlich voran – obwohl kollektive Regelungen angesichts einer mangelhaften Arbeitsgesetzgebung das Mittel der Wahl sind und bleiben.

Ein zentrales Thema der Kommission war immer noch die Umstellung von der Objekt- auf die Subjektfinanzierung. Einfach ein zusätzlicher Umsteigebahnhof für den Geldfluss? Es geht um weit mehr: Die Neuregelung, die ursprünglich auf einem emanzipatorischen Diskurs fusst, generiert in der aktuellen Situation vor allem Probleme, Geldknappheit, zusätzliche Bürokratie und häufig sogar fundamentale Absurditäten. Bei den Kita-Gutscheinen, die sich von der Stadt Bern auf den Kanton und auf weitere Gebiete ausgebreitet haben, zeigt sich exemplarisch, dass das Personal in dieser Logik als erstes unter die Räder gerät. Auch die Auseinandersetzung mit dem Assistenzbeitrag (wo auch die Sicht von Menschen mit Beeinträchtigung gehört wurde) ergab: Die Subjektfinanzierung erzeugt oder verstärkt eine Tendenz zur Bürokratisierung und zur Prekarisierung und stellt professionelle Errungenschaften der letzten Jahrzehnte teilweise wieder in Frage.

Solche Prekarisierung ist auch beim Zugang zur FaBe-Lehre sichtbar. Dieser führt

trait à la classification salariale et aux systèmes salariaux, telle que la classification des assistant-e-s socio éducatifs/ ives (ASE), qui est souvent trop basse (en comparaison avec celle des assistant-e-s en soins et santé communautaire, ASSC) ou le rapport entre le travail social et l'éducation sociale. Les autres sujets étaient, par exemple, les APEA (Autorité de protection de l'enfant et de l'adulte), qui ont été exposées à des attaques virulentes de la part des médias (surtout) en 2016, ainsi que les entreprises sociales, pour lesquelles seule une analyse différenciée permet de déterminer si elles penchent plutôt du côté de l'insertion ou si elles ressemblent davantage à des établissements pénitentiers. L'extension de CCT, qui n'a pratiquement été réalisée sur le plan interentreprise qu'en Suisse romande, n'avance que très timidement, bien que les réglementations collectives constituent le moyen le plus indiqué au vu des lacunes dans le droit du travail.

Un thème central de la commission était toujours et encore le passage du financement par objet au financement par sujet. Ne s'agit-il là que d'une gare de correspondance supplémentaire pour les flux financiers ? Non, cette question va bien plus loin : la nouvelle réglementation, qui se fonde à l'origine sur un discours émancipateur, génère actuellement surtout des problèmes, ainsi qu'un manque de ressources, des tâches bureaucratiques supplémentaires et souvent même des situations fondamentalement absurdes. Les bons de garde pour les lieux d'accueil de l'enfance en Ville de Berne, qui ont ensuite été étendus au canton et à d'autres régions, montrent de manière exemplaire que les employé-e-s de ces structures sont les premières victimes de cette logique. Le débat sur la contribution d'assistance (durant lequel les personnes handicapées ont, elles aussi, pu exprimer leur avis) a conduit à la conclusion suivante : le financement par sujet produit ou renforce une tendance à la bureaucratization et à la précarisation, et il remet en cause une partie des acquis obtenus sur le plan professionnel au cours de ces dernières décennies. Une telle précarisation apparaît également dans le cadre de l'accès à l'apprentissage d'ASE. Cet

oft immer noch über lange und systemfremde Vorpraktika. Hier muss es bereits als Erfolg gewertet werden, dass das Thema verschiedentlich in den Medien aufgegriffen wurde (etwa im «Kassensturz» des Schweizer Fernsehens) und dass sich auch SavoirSocial, die nationale Dachorganisation der Arbeitswelt, nach Kräften um die Ausrottung der schädlichen Praxis bemüht. Der Weg dahin ist allerdings lang. Ebenfalls nicht kurzfristig abschliessbar ist das Megathema «Digitalisierung»: Mit der Erörterung der spezifischen Auswirkungen im Sozialbereich ist begonnen, aber ein Aktionsplan liegt noch nicht vor.

Die Verbandskonferenz (2./3. Juni 2016, Altes Spital Solothurn) stand unter dem Motto «Es geht anders, es geht besser – Qualität und Anerkennung für die sozialen Berufe». Einem fast schon glamourösen Tagungsbeginn mit «Briefkastenonkel» Peter Schneider (Psychoanalytiker, bekannt u.a. aus dem Tages-Anzeiger) und Abendessen, Musik und Tanz im «Kreuz» folgte ein äusserst arbeitsintensiver zweiter Tag mit Referaten über «Spuren einer anderen sozialen Arbeit» (Ruedi Epple) und «Geschlechterstereotypen vermeiden» (Bulle Nanjoud). Unter dem Titel «In kleinen Schritten gegen den Wind» wurden ermutigende Projekte aus Regionen vorgestellt. Ein womöglich allzu ambitiös und umfassend geplantes «World Café», also ein rotierender Workshop, brachte immerhin zwei Hauptkenntnisse. Erstens: Soziale Berufe sind und bleiben politische Berufe, auch und gerade in Zeiten unsozialer Politik. Und zweitens: Trotz aller Widerwärtigkeiten gibt es immer wieder Spielräume, die sich zugunsten einer sozialeren Schweiz und einer humaneren Arbeitswelt nutzen lassen.

accès se fait souvent encore par de longs stages préalables et étrangers au système. Le fait que cette question ait déjà été abordée à plusieurs reprises par les médias (par exemple dans l'émission «Kassensturz» de la télévision allemande) et que SavoirSocial, l'organisation faitière du monde du travail de ce domaine, s'efforce par tous les moyens de faire disparaître cette pratique préjudiciable peut être considéré comme un premier succès. Mais pour atteindre cet objectif, le chemin est encore long. Un autre thème dont il n'est pas possible de terminer la discussion à court terme est celui de la «digitalisation/numérisation»: le travail de mise en lumière des effets spécifiques de la digitalisation dans le secteur social a débuté, mais il n'existe pas encore de plan d'action par rapport à cette question.

La Conférence fédérative du secteur social (2 et 3 juin 2016, Altes Spital, à Soleure) avait pour titre «Il est possible de faire autrement, il est possible de faire mieux – qualité et reconnaissance pour les professions du secteur social». Après une ouverture en fanfare avec Peter Schneider (psychanalyste, connu notamment pour sa rubrique au «Tages-Anzeiger») et un souper suivi de musique et de danse au Restaurant Kreuz, les participants ont vécu une deuxième journée au programme très dense, avec des exposés sur les thèmes «Il est possible de faire autrement – Traces d'un travail social différent» (orateur: Ruedi Epple) et «Eviter les stéréotypes de genre – nouvelles pratiques pour les professionnel-le-s de l'enfance» (oratrice: Bulle Nanjoud). Sous le titre «Petites avancées par vent contraire», quelques succès et exemples positifs émanant des régions ont également été présentés. Un «World Café» pour lequel un objectif probablement trop ambitieux avait été fixé et qui devait aborder un nombre vraisemblablement trop élevé de thèmes a néanmoins permis de faire les deux constats suivants. Premièrement, les emplois du secteur social restent des emplois à connotation politique, y compris durant des périodes marquées par la mise en œuvre d'une politique antisociale; deuxièmement, malgré toutes les contradictions auxquelles le personnel est confronté, il

«Entbürokratisiert» wurde die Zusammenarbeit mit den Berufsverbänden im Sozialbereich, indem der vormalige Verein BVS/FAPS (Berufsverbände im Sozialbereich/Fédération suisse des associations professionnelles du social) am 4. Juni 2018 formell aufgelöst wurde. So bleibt mehr Zeit für den inhaltlichen Austausch in der nun Interessengemeinschaft genannten Gruppierung, die auch weiterhin in der Dach-OdA SavoirSocial und indirekt auch im FondsSocial vertreten ist. Auf dieser letzteren – tripartiten – Ebene zeigen sich zentrifugale Kräfte, die die Einheit des Sozialbereichs in seiner heutigen Kontur in Frage stellen. Während das Wirken von sozial ausgebildeten Kräften, namentlich auch FaBe, in Heimen und Spitälern vielerorts als luxuriös angesehen wird (die FaGe und die Pflege würden ja alles abdecken), strebt der Kinderbetreuungsbereich mittelfristig wohl in eine pädagogische Richtung und mithin aus dem Sozialbereich weg. Diese Tendenz wird vom VPOD grundsätzlich begrüsst – Umbauten dieser Art stehen und fallen aber stets mit der Abfederung des Übergangs.

Fachausschuss Justizvollzug

Die Kommission für Angestellte im Justizvollzug konzentrierte sich in ihrer Arbeit zum einen auf den Informationsaustausch zwischen den Mitgliedern aus den verschiedensten Institutionen aus der ganzen Schweiz. Zum anderen thematisierte sie die spezifischen Probleme im Arbeitsalltag. Einer der Schwerpunkte war das Thema «Justizvollzug und Alter». In diesem Zusammenhang war der Besuch einer speziellen Einrichtung für ältere Insassen in Singen in

existe encore une marge de manœuvre à utiliser pour mettre en place une Suisse plus sociale et un monde du travail plus humain.

La collaboration avec les associations professionnelles du secteur social a été «débureaucratisée» par la dissolution formelle de l'ancienne association FAPS/BVS (Fédération suisse des associations professionnelles du secteur social/Berufsverbände im Sozialbereich) le 4 juin 2018. Il reste ainsi plus de temps pour des échanges sur différents thèmes au sein du groupement «Interessengemeinschaft» (Communauté d'intérêt), qui a pris le relais et qui continuera à être représenté directement au sein de SavoirSocial, l'organisation faîtière du monde du travail du domaine social, et indirectement également au FondsSocial. C'est à ce niveau (tripartite) que se manifestent les forces centrifuges qui remettent en cause l'unité du secteur social dans sa forme actuelle: tandis que le travail effectué dans les homes et les hôpitaux par des employé-e-s ayant suivi une formation sociale, notamment celui des ASE, est perçu dans bon nombre d'endroits comme un luxe (puisque les ASSC et le personnel soignant couvrent, soi-disant, déjà tous les besoins), le domaine de l'accueil de l'enfance veut à moyen terme s'engager dans une voie pédagogique et par conséquent quitter le secteur social. Le SSP salue par principe cette tendance. Cependant, la réussite ou l'échec de ce type de transformations dépend toujours des moyens mis à disposition pour atténuer les effets de la transition.

Personnel pénitentiaire

La commission en charge du personnel pénitentiaire s'est concentrée dans son travail d'une part sur l'échange d'informations entre les membres en provenance des institutions les plus diverses de toute la Suisse, d'autre part, elle a thématiqué les problèmes spécifiques survenant dans le travail quotidien. «L'exécution judiciaire et la vieillesse» a constitué un des thèmes clés. A cet égard, la visite d'un établissement spécialisé pour des détenus âgés à Singen en Allemagne était très impressionnante.

Deutschland sehr eindrücklich. Weitere Kontaktbesuche konnten im Bostadel, in Bellechasse und in Hindelbank durchgeführt werden. In verschiedenen Kantonen standen oder stehen zudem Neueinrichtungen der Berufe im Justizvollzug an. Die Forderung des VPOD ist dabei klar: Da die Anforderungen deutlich gestiegen sind, sind auch höhere Einstufungen der Angestellten im Justizvollzug vorzunehmen.

Nahverkehr

Die Verbandskommission Verkehr führt jährlich zwei ordentliche Sitzungen durch. Dabei werden aktuelle Themen und Problemkreise behandelt und erörtert. Die Verbandskommission befasste sich in der Berichtsperiode mit folgenden Schwerpunktthemen:

- Informationsaustausch aus den Sektionen und Gruppen
- Branchentrends, Verkehrspolitische Entwicklung
- Wettbewerb und Ausschreibungen im öffentlichen Verkehr
- Arbeitszeitgesetz (Teilrevision Gesetz & Verordnung)
- Dienstplangestaltung / Individuelle Dienstplanung (IDP)
- Gesundheitsschutz
- Vertragspolitik (Betriebliche und Kantonale GAV)
- Aus- und Weiterbildung (Chauffeurzulassungsverordnung)
- Sicherheit für das öV-Personal, Massnahmen gegen Aggressionen

Branche Öffentlicher Nahverkehr

Die Erfolgsgeschichte des öffentlichen Verkehrs der Schweiz lässt sich tagtäglich erleben, er wird von immer mehr Reisenden benutzt. Der öffentliche Verkehr mit den Bereichen Bahn, Bus, Tram und Seilbahn transportiert pro Tag über 1,5 Millionen Reisende, was fast 20 Prozent der Bevölkerung entspricht. Dies in hoher Qualität zuverlässig, pünktlich und sicher.

D'autres visites et prises de contact ont pu être effectuées à Bostadel, à Bellechasse et à Hindelbank. Dans divers cantons, de nouveaux classements concernant les professions du domaine de l'exécution des peines et mesures ont été établis, ou verront encore le jour. La revendication du SSP est claire à ce sujet : étant donné que les exigences ont nettement augmenté, des classements plus élevés s'imposent pour le personnel pénitentiaire.

Transports

La Commission fédérative des transports tient 2 réunions ordinaires par année. Elle y aborde des thèmes et des problèmes d'actualité. Durant la période 2015 — 2018, la commission a traité les thèmes prioritaires suivants :

- Echange d'informations des sections et groupes
- Tendances au niveau des branches, évolution en matière de politique des transports
- Concurrence et appels d'offres dans les transports publics
- Loi sur la Durée du Travail (révision partielle de la loi et l'ordonnance)
- Etablissement des plans de service (horaires), plan de service individuel
- Protection de la santé
- Politique contractuelle (CCT d'entreprise et cantonale)
- Formation initiale et continue (Ordonnance réglant l'admission des chauffeurs)
- Sécurité pour le personnel des transports publics, mesures contre les agressions

Branche des transports

L'histoire du succès des transports publics suisses se vit au quotidien, le nombre d'usagers et usagers croissant sans cesse. Les transports publics avec ses secteurs englobant les chemins de fer, bus, trams et téléphériques transportent plus de 1,5 millions de voyageurs par jour, ce qui représente presque 20% de la population. Et les prestations sont de haute qualité, fiables, ponctuelles et sûres.

Der öffentliche Verkehr bewegt und belebt die Schweiz und trägt zur hohen Standortattraktivität unseres Landes bei. Die Verkehrsperspektiven des Bundes sprechen eine klare Sprache: Sie gehen bis ins Jahr 2040 von einem Verkehrswachstum von 40 Prozent aus. Der Anteil des öffentlichen Verkehrs soll dabei von heute 19 auf 23 Prozent zunehmen. Diesen «Quantensprung» zu bewältigen (und zu finanzieren) stellt für die Schweiz ebenso wie für die öV-Branche eine gewaltige Herausforderung dar, namentlich ist der Infrastrukturausbau sorgfältig zu planen.

Mit der zunehmenden Komplexität der Mobilitätsströme, der immer stärker spürbaren Digitalisierung sämtlicher Lebensbereiche und dem wachsenden Druck von Seiten der Politik auf die Finanzierung steht der öffentliche Verkehr jedoch weiterhin vor grossen Herausforderungen.

Zur Erfolgsgeschichte des öffentlichen Verkehrs in der Schweiz tragen die öV-Mitarbeitenden wesentlich bei. Das Personal im öffentlichen Verkehr sichert die hervorragende öV-Qualität mit seiner beruflichen Qualifikation und garantiert die beispielhafte Angebotsdichte mit seiner hohen Flexibilität und Einsatzbereitschaft. Die Unternehmen verfügen mit ihrem Personal über ein sehr grosses Know-how und können damit auf das Vertrauen aufbauen, das die öV-BenutzerInnen in die öV-Branche setzen.

Die Anforderungen an die berufliche Qualifizierung sowie die bestehende Altersstruktur beim öV-Personal sorgen zwangsläufig dafür, dass der Personalerhaltung und der Personalgewinnung prioritär ein hohes Augenmass geschenkt werden muss, will man weiterhin über gut qualifiziertes Personal verfügen und auch neue Mitarbeitende gewinnen.

Die öV-Unternehmen stehen in der Personalgewinnung in einem Wettbewerb. Daher sind Vergleiche der individuellen Anstellungsbedingungen durch die potentiellen «neuen» Mitarbeitenden legitim und an der Tagesordnung. Neben der Lohnentwicklung

Les transports publics font bouger et animent notre pays ; ils contribuent aussi à une attractivité élevée de notre place économique. Les pronostics en termes de transports parlent un langage clair : d'ici l'an 2040, on table sur une croissance de 40%. La part des transports publics devra passer des 19% actuels à 23%. Assumer – et financer – ce prodigieux bond en avant représente un immense défi tant pour la Suisse que pour la branche. Il y a notamment lieu de planifier avec diligence les travaux d'infrastructure.

Avec la complexité croissante des flux de mobilité, de la numérisation et digitalisation de tous les domaines de la vie ressenties de plus en plus fortement, et en raison de la pression de plus en plus élevée de la politique sur le financement, les transports publics continuent cependant de se trouver devant de grands défis. Le personnel joue un rôle considérable dans le succès de ce système, puisqu'il assure, grâce à ses compétences professionnelles, un système de transports de qualité et garantit une densité de l'offre exemplaire par son haut degré de disponibilité et d'engagement personnel. Les entreprises disposent, grâce à leur personnel, d'un très grand savoir-faire et peuvent ainsi valoriser la confiance que les usagères et usagers mettent dans les transports publics.

Les exigences sur le plan de la qualification professionnelle ainsi que la structure d'âge actuelle des employé-e-s de ce domaine exigent que l'on accorde une importance au maintien du personnel dans la profession et au recrutement de nouveaux collaborateurs/-rices si l'on veut pouvoir disposer de personnel qualifié et recruter de nouveaux employé-e-s à l'avenir.

Dans le recrutement du personnel, les entreprises de transports publics se trouvent en situation de concurrence. C'est pourquoi, les comparaisons des conditions individuelles d'engagement par les «nouveaux» collaborateurs/-trices potentiels sont légitimes et à

stehen auch die Arbeitsorganisation und die Sozialleistungen im Focus der Bewerber. Nicht zu unterschätzen ist auch die Ferienregelung. In der öV-Branche haben verschiedene Unternehmungen den Ferienspruch auf mindestens 25 Ferientage bereits realisiert.

Die Gewerkschaft VPOD nimmt als Gewerkschaft die Interessen der Angestellten in zahlreichen Unternehmungen des öffentlichen Verkehrs wahr (vornehmlich bei Bus- und Tramunternehmungen in der Deutschschweiz). Zu den laufenden Vernehmlassungen zu Gesetzesvorlagen - die insbesondere den öffentlichen Verkehr betreffen - beteiligt sich der VPOD und nimmt eine klare Position für die positive Weiterentwicklung des öffentlichen Verkehrs sowie für die Anliegen des Personals ein.

Vertragspolitik

Die Verhandlungen über die Weiterentwicklung des bestehenden kantonalen Rahmen-GAV für die Busbetriebe im Kanton Solothurn konnten 2016 aufgenommen werden. Dabei wurden die Durchschnittslöhne erhöht und einzelne Präzisierungen vorgenommen. Mit dem Rahmen-GAV werden die branchenüblichen Anstellungsbedingungen im öffentlichen Nahverkehr geregelt und die Auswirkungen für das betroffene Personal bei einem allfälligen Betreiberwechsel abgedeckt, da bei einem Betreiberwechsel der neue Betreiber das bisherige Fahrpersonal übernehmen, die Dienstjahre anrechnen und einen Besitzstand garantieren muss.

Die Verhandlungen über eine Weiterentwicklung des Rahmen-Gesamtarbeitsvertrags für die Busbetriebe in den Kantonen SG, TG, AR, AI wurden 2018 nach drei Verhandlungsrunden vorübergehend für unternehmensinterne Abklärungen unterbrochen. Nach erfolgter Klärung werden die Gespräche wieder aufgenommen.

Im Kanton Zürich konnte zwar der Durchbruch für einen kantonalen Rahmen-GAV für den Bus- und Trambereich erzielt wer-

l'ordre du jour. Outre l'évolution des salaires, l'organisation du travail et les prestations sociales font l'objet d'une attention particulière chez les postulant-e-s. La réglementation des vacances n'est pas à sous-estimer non plus. Diverses entreprises accordent déjà le droit à 25 jours de vacances au minimum.

En tant que syndicat, le SSP défend les intérêts des employé-e-s de nombreuses entreprises de transports publics (surtout de celles et ceux des entreprises de bus et de trams de Suisse allemande). Notre syndicat participe également aux procédures de consultation en cours sur des projets de loi, notamment sur ceux qui concernent les transports publics, et prend clairement position en faveur d'un développement positif de ce domaine et des revendications du personnel.

Politique contractuelle

Les négociations sur le développement des actuelles CCT cadre cantonales relatives aux entreprises de bus dans le canton de Soleure ont pu être reprises en 2016. A cet égard, les salaires moyens ont été augmentés et l'on a procédé à quelques précisions. Avec la CCT cadre, les conditions d'engagement usuelles dans la branche sont réglées et les répercussions sur le personnel concerné en cas d'éventuel changement d'entreprise compensées, étant donné qu'en cas de changement, le nouvel exploitant a l'obligation de reprendre l'ancien personnel roulant, tenir compte des années de services et garantir les acquis.

Les négociations sur le développement des CCT cadre relatives aux entreprises de bus dans les cantons de SG, TG, AR et AI ont été, après 3 rondes de négociations, provisoirement interrompues en 2018 aux fins de clarifications internes aux entreprises. Une fois ces clarifications effectuées, les négociations seront de nouveau reprises.

Dans le canton de Zurich, nous avons réussi une percée en faisant accepter une CCT cadre cantonale pour le domaine des bus et des trams. Cette convention collective de travail

den. Der Rahmen-GAV soll die Anstellungsbedingungen vor Lohndumping sichern und damit auch die Arbeitsplätze. Da stellt sich für die beteiligten Gewerkschaften und Unternehmungen ein grundsätzliches Problem. Der Zürcher Verkehrsverbund (ZVV) betrachtet den sozialpartnerschaftlichen GAV als nicht massgebend bei Ausschreibungen des ZVV (Fahrleistungs-ausschreibungen des ZVV gelten als öffentliche Beschaffungen und unterliegen dem Submissionsgesetz). Auch das Bundesamt für Verkehr betrachtet diesen GAV nicht als massgebend bei Konzessionsausschreibungen. Die Vertragsparteien sind sich einig und bestrebt, eine Lösung für diesen Zielkonflikt herbeizuführen.

Chauffeurzulassungsverordnung (CZV)

Wer mit Bussen berufsmässig Personen transportieren will, muss den Fähigkeitsausweis gemäss CZV für den Personentransport erwerben. Dazu sind eine theoretische und eine praktische Prüfung zu bestehen. Der Fähigkeitsausweis ist auf fünf Jahre befristet und wird nur verlängert, wenn die Weiterbildungspflicht erfüllt ist. Der Fähigkeitsausweis ist auf fünf Jahre befristet und wird nur verlängert, wenn die Weiterbildungspflicht erfüllt ist. Der VPOD ist als offizielle CZV-Weiterbildungsstätte anerkannt und bietet zertifizierte CZV-Kurse an. Der VPOD ist somit für die Mitarbeitenden im Nahverkehr ein attraktiver Partner für die Erfüllung der CZV-Weiterbildungspflicht.

Eidgenössisches Arbeitszeitgesetz AZG

Das Arbeitszeitgesetz (AZG) hat unter anderem die Funktion, die Sicherheit und Gesundheit des Personals im öffentlichen Verkehr zu schützen. Eine Nichteinhaltung der Bestimmungen durch zu kurze Nachtruhen, zu lange Arbeitseinsätze, zu wenig Ruhetage usw. kann die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden gefährden. Mit Ver-

cadre doit protéger les conditions d'engagement contre le dumping salarial et par conséquent aussi les emplois. Un problème fondamental se pose ici pour les syndicats impliqués et les entreprises. Or, les transports publics zurichois (ZVV) considèrent la CCT, au niveau du partenariat social, comme n'étant pas déterminant dans les appels d'offres de ZVV (les appels d'offres des prestations de transports de ZVV sont réputés marchés publics et sont par conséquent assujettis à la loi y relative). Le département fédéral des transports (DETEC), quant à lui, ne considère pas non plus les appels d'offres de concessions comme étant déterminants. Les parties au contrat sont d'accord et s'efforcent de trouver une solution à ce conflit d'objectifs.

Ordonnance réglant l'admission des chauffeurs (OACP)

Quiconque souhaite transporter de manière professionnelle des personnes doit obtenir le certificat de capacité aux termes de OACP pour le transport de personnes, après avoir réussi un examen de théorie et de pratique. La durée de validité de ce certificat est limitée à 5 ans et n'est prolongée que si la personne concernée a rempli ses obligations en matière de formation continue. Le SSP est reconnu en tant qu'institution officielle de formation continue OACP et offre des cours certifiés. Ainsi, le syndicat constitue un partenaire attrayant pour le personnel des transports publics en matière de réalisation de l'obligation de la formation continue OACP.

Loi fédérale sur la Durée du Travail LDT

Une des fonctions de la Loi fédérale sur la durée du travail (LDT) est de protéger la sécurité et la santé du personnel des transports publics. Le non-respect des dispositions de protection (p. ex. durées de repos nocturne trop courtes, horaires de travail trop longs, jours de repos pas assez nombreux, etc.) peut mettre en danger la santé et la sécurité des collaborateurs/-tices. Il existe des entreprises de transport qui

letzungen der AZG-Bestimmungen versuchen einzelne Transportunternehmen, sich wettbewerbsverzerrende Vorteile zu schaffen. Wettbewerbsvorteile durch AZG-Verletzungen sind für den VPOD untragbar. Der VPOD bietet seinen Sektionen und Gruppen im Nahverkehr fachspezifischen Support für die Entwicklung von gesetzlichen Dienstplanlösungen an. Im Rahmen der eidgenössischen Arbeitszeitgesetzkommission wirkt der VPOD ebenfalls aktiv mit. In den Jahren 2015 – 2018 erfolgte eine Revision des Arbeitszeitgesetzes (AZG) und eine Totalrevision der AZG-Verordnung (AZGV). Die Grundsätze der Revision wurden im Rahmen einer tripartiten Kommission erarbeitet, die aus Vertreterinnen und Vertretern der Unternehmen und der Arbeitnehmenden (VPOD-Vertretung: Kurt Altenburger) sowie einer Delegation des Bundesamts für Verkehr (BAV) bestand. Am 9. Dezember 2018 wurden die überarbeiteten Gesetzesregelungen in Kraft gesetzt.

Wartung & Reinigung

Die Bürokratisierung zeigt die Veränderung im Berufsbild der Hauswarte. Was früher tatsächlich ein sehr handwerklicher Beruf war, gehört heute in Teilgebieten ebenfalls einer Managementkategorie an. Viele Koordinationsarbeit muss am Computer geregelt werden, dafür braucht es Weiterbildungen und neben klassisch technischem Know-How auch Projektmanagement-Fähigkeiten. Die Verbandskommission Wartung & Reinigung entschied daher, ihre Verbandskonferenz vom 17. Mai 2017 den Themen «Bürokratie» und Auslagerungen zu widmen.

Verbandskonferenz Wartung & Reinigung 17. Mai 2017

Neben der Beschäftigung mit den beiden Hauptthemen wurde mit Hans-Ueli Feuz ein neuer Kommissionspräsident gewählt, weil der langjährige Kommissionspräsident

tentent d'obtenir des avantages ayant un effet de distorsion de la concurrence en violant certaines dispositions de la LDT. Or pour le SSP, il est intolérable de se procurer des avantages concurrentiels en violant cette loi. Dans le domaine des transports de proximité, le SSP propose à ses sections et groupes un soutien professionnel pour le développement de solutions de plans de service conformes à la loi. Notre syndicat participe également de manière active à la Commission fédérale de l'Ordonnance relative à la loi sur la durée du travail OLDT. Durant la période 2015 – 2018, une révision de la Loi sur la durée du travail (LDT) et une révision totale de l'ordonnance y relative (OLDT) ont eu lieu. Les principes de la révision ont été élaborés dans le cadre d'une commission tripartite composée de représentant-e-s des entreprises et des salarié-e-s (représentant du SSP: Kurt Altenburger) ainsi que d'une délégation de l'Office fédéral des transports (OFT). Le 9 décembre 2018, les réglementations légales remaniées ont été mises en œuvre.

Entretien et nettoyage

La bureaucratiation illustre l'évolution du profil professionnel des concierges. Alors que ce métier était autrefois très manuel, il appartient aujourd'hui aussi pour une partie de ses activités à la catégorie des métiers liés à la gestion (management). Un grand volume de travail de coordination doit actuellement être effectué à l'ordinateur. Pour réaliser cette tâche, des formations continues sont nécessaires, outre l'acquisition des compétences techniques classiques et des capacités requises pour la gestion de projets. C'est pourquoi la Commission fédérative entretien et nettoyage a décidé de consacrer sa Conférence fédérative du 17 mai 2017 aux thèmes de la «bureaucratie» et des externalisations.

Conférence fédérative Entretien et nettoyage du 17 mai 2017

Cette conférence a non seulement traité les deux thèmes principaux à l'ordre du jour, mais elle a également élu un nouveau président de la commission fédérative, en la personne de

Jakob Hauri in den wohlverdienten Ruhestand ging. An der Konferenz teilgenommen haben 11 Delegierte, 9 Mitglieder aus der Verbandskommission und 5 Gäste aus den Sektionen. Die TeilnehmerInnenzahl hat verglichen mit der letzten Konferenz leicht abgenommen, was schade ist und auch damit zusammenhängt, dass sie von den Regionen offenbar schlechter beworben worden ist.

Auslagerungen: Zum Thema Auslagerung wurde ein Thesenpapier entworfen und verabschiedet: Dabei wurden inhaltlich zwei Punkte klar:

- Der VPOD stellt sich grundsätzlich gegen Auslagerungen. Wo auch immer ausgelagert wurde, zeigte sich in der Vergangenheit ein Qualitätsabfall und letztlich eine Verteuerung. Oft findet eine Verschiebung der Stellenprozente statt: Qualität muss von Seiten des Auftraggebers trotzdem sichergestellt werden daher wird in der Regel das mittlere Kader des Auftraggebers aufgestockt um die Aufträge zu überwachen, die Koordination sicherzustellen und auch die Ausschreibungen zu begleiten und durchzuführen. Die vermeintlich «eingesparten» Kosten beim ausgelagerten Reinigungspersonal finden sich somit oft bei den Personalausgaben der Auftraggeber wieder.
- Sollten Auslagerungen nicht verhindert werden können, ist es wichtig, einen Forderungskatalog aufzustellen. Dazu gehört einerseits die Übernahme des Personals zu gleichen Löhnen, so wieso die Einhaltung von GAV-Löhnen gemäss Allpura-GAV Reinigung und Krankenlohn ab dem ersten Tag. Zudem haben die Ausschreibungen nach den gesetzlichen Grundlagen des öf-

Hans-Ueli Feuz, étant donné que Jakob Hauri, président cette commission depuis de longues années, a cessé ses activités professionnelles pour profiter d'une retraite bien méritée. Cette conférence fédérative a réuni 11 délégué-e-s, les 9 membres de la commission fédérative ainsi que 5 invité-e-s des sections. En comparaison avec la conférence fédérative précédente, le nombre de participant e s a légèrement diminué, ce qui est dommage, mais s'explique par le fait que les régions ont apparemment moins bien réussi dans leurs efforts pour faire de la publicité pour cette conférence.

Externalisations : un texte d'orientation a été rédigé et adopté sur le thème des externalisations. Ce texte a mis deux points en évidence :

- Le SSP s'oppose par principe aux externalisations. Chaque fois que des services ont été externalisés par le passé, cette mesure a entraîné une baisse de la qualité des services et, finalement, un renchérissement des prestations. Souvent, les pourcentages de postes sont répartis d'une autre manière : malgré le changement, l'employeur doit garantir la qualité des prestations fournies. C'est pourquoi l'employeur augmente en général les pourcentages des cadres moyens, afin que ces personnes puissent vérifier que les mandats obtenus soient bien respectés et pour assurer la coordination ainsi que pour accompagner et mettre en œuvre les appels d'offres. Les coûts prétendument économisés au niveau du personnel de nettoyage externalisé se retrouvent ainsi souvent reportés dans les coûts de personnel du client des prestations.
- Dans le cas où il n'est pas possible d'empêcher une externalisation, il est important de rédiger un catalogue de revendications. Parmi ces dernières doivent figurer les suivantes : reprise du personnel en garantissant les mêmes salaires qu'auparavant, ainsi que le respect des salaires inscrits dans la CCT d'Allpura et le versement du salaire en cas de maladie à partir du 1er jour. En outre, les appels d'offres doivent respecter les bases légales relatives aux

fentlichen Beschaffungswesens zu erfolgen und können angefochten werden. Die wichtigste Forderung betrifft jedoch die Berechnung des Zeitaufwandes: Anbieter müssen in der Offerte pro Aufgabe und Tätigkeit die eingesetzten Stunden ausweisen und garantieren. Es muss überprüfbar sein, ob eine Leistung in einer gewissen Zeit auch wirklich zu erbringen ist.

Die Bürokratisierung zeigt die Veränderung im Berufsbild der Hauswarte und führt teilweise zu einer Aufwertung des Berufes. Die Hauswarte-Prüfung, der VPOD ist in der Trägerschaft vertreten, hat in den vergangenen Jahren daher mit der Prüfungsausrichtung diese Management- und Administrationskompetenzen höher gewichtet. Diese Aufwertung des Berufsbildes trug auch dazu bei, dass an gewissen Orten der Aufstieg in höhere Lohnkategorien gewährleistet werden konnte (jüngstes Beispiel die Aufwertung der HauswartInnen in Winterthur um eine Lohnklasse per 1.1. 2018).

Weiterbildung

Ausser im Jahr der Verbandskonferenz organisierte die Kommission jährlich eine Weiterbildung für alle Mitglieder der Branche in der Deutschschweiz, an der jeweils zwischen 20 und 40 Mitgliedern teilnahmen. Sie beinhalteten die Themen:

- 2014: Unsere Löhne – Facts und Empfehlungen;
- 2015: Arbeitssicherheit – sichere Instandhaltung, Referat von Xaver Bühler, SUVA,
- 2016: Konflikte lösen durch Kommunikation, Leitung Willi Obrist
- 2017: Wie umgehen mit schwierigen Jugendlichen? Leitung durch Team von schulkraft.ch

marchés publics et les décisions y relatives doivent pouvoir être contestées devant un tribunal. Cependant, la revendication la plus importante concerne le calcul du temps nécessaire à la réalisation de la prestation : les prestataires de services doivent signaler et garantir dans leur offre les heures prévues pour chaque tâche et chaque activité. Il doit être possible de vérifier si une prestation peut réellement être fournie dans un temps prédéfini.

La bureaucratisation illustre l'évolution du profil professionnel des concierges et conduit parfois à une revalorisation du métier. Au cours de ces dernières années, l'examen professionnel de concierge, dont l'organe responsable inclut également une représentation du SSP, a accordé davantage de poids aux compétences en matière de gestion et d'administration dans son orientation générale. Cette revalorisation du profil professionnel a ainsi contribué dans certaines situations au fait de pouvoir garantir un reclassement dans une catégorie salariale plus élevée (exemple le plus récent: le reclassement dans une classe salariale plus élevée pour les concierges de Winterthur dès le 1er janvier 2018).

Formation continue

Mis à part l'année de la conférence fédérative, la commission a organisé chaque année une formation continue pour les membres de la branche en Suisse alémanique, à laquelle ont participé à chaque fois entre 20 et 40 personnes. Parmi les thèmes traités figurent les suivants :

- 2014 : Nos salaires – faits et recommandations
- 2015 : Sécurité au travail – maintenance sûre (exposé de Xaver Bühler, SUVA)
- 2016 : Résoudre les conflits par la communication (animation : Willi Obrist)
- 2017 : Comment gérer les situations impliquant des jeunes «difficiles» ? (animation : équipe de schulkraft.ch)

Laufende Themen

Im Berichtszeitraum fanden 8 Sitzungen der Verbandskommission statt. Zentrales Anliegen war der Austausch zwischen den regionalen Gruppen über aktuelle Themen. Systeme zum Bemessen der Reinigungsfläche; Person; Zeiteinheit; Spesen für die Verwendung privater Telefone und Computer; Berufskleidung: Qualitätsstandards und Wahlmöglichkeiten; Führungssysteme; Öffnung von Schulhäusern ausserhalb der Schulzeiten; Komplikationen der Mietverhältnisse von Hauswarts-Wohnungen; Zuständigkeiten und LohnEinstufung der neuen Berufsgruppen mit Lehrabschluss (Fachmann/Fachfrau Betriebsunterhalt und entsprechende Attest-Lehre) im Verhältnis zum Hauswart mit eidgenössischer Berufsprüfung, Schwierigkeiten und Chancen der Mitgliederwerbung in den VPOD-Gruppen. Erstellt und aktualisiert wurde zudem ein überregionaler Lohnvergleich, der die Löhne der HauswartInnen in den verschiedenen Regionen vergleichbar macht. Dieser wurde ebenfalls ergänzt durch die Handhabung der unterschiedlichen Zulagen für Abend- und Wochenenddienste.

Trägerschaft Hauswarteprüfung

Der VPOD ist nach wie vor in der Trägerschaft der Eidgenössischen Berufsprüfung für Hauswarte vertreten. Diese erfreut sich grosser Beliebtheit erfreut, die Zahl der Abschlüsse bleibt stabil und die Finanzierung ist gesichert.

Reinigung

Der Bereich der Reinigung ist bisher in der Verbandskommission personell nicht vertreten. Der vpod ist jedoch Vertragspartner im „allpura-GAV“, dem allgemeinverbindlichen GAV für die Reinigungsbranche, und bietet Mitgliedern aus der Spitalreinigung attraktive Bedingungen der Mitgliedschaft.

Thèmes actuels

Au cours de la période sous revue, 8 réunions de la commission ont eu lieu. Il était principalement question d'échanges entre les groupes régionaux sur des thèmes actuels, à savoir : systèmes de mesurage des surfaces de nettoyage ; personne ; unité de temps ; frais découlant de l'utilisation privée de téléphones et d'ordinateurs ; habits professionnels: standards de qualité et possibilités de choix; systèmes de direction ; ouverture des bâtiments scolaires en dehors des heures d'école ; complications concernant les relations de bail des appartements de concierge ; attributions et échelons salariaux des nouveaux groupes professionnels au bénéfice d'un diplôme d'apprentissage (agent d'exploitation avec attestation de formation professionnelle correspondante) par rapport au concierge au bénéfice d'un examen professionnel fédéral ; difficultés et chances en matière de recrutement de membres au sein des groupes SSP. Une comparaison suprarégionale des salaires a en outre été établie et mise à jour, permettant de comparer les salaires des concierges de différentes régions. Ce document a été complété par des informations sur la manière d'attribuer les différents suppléments salariaux pour les services du soir et du weekend.

Organe responsable de l'examen professionnel de concierge

Le SSP est toujours et encore représenté au sein de l'organe responsable de l'examen professionnel fédéral de concierge. Cet examen suscite un grand intérêt. Le nombre de diplômes accordés reste stable et le financement est garanti.

Nettoyage

Le domaine du nettoyage n'est, jusqu'à présent, pas encore représenté personnellement dans la commission fédérative. Toutefois, le SSP est partenaire contractuel de la CCT d'Allpura, la convention de force obligatoire pour la branche du nettoyage, et offre aux membres en provenance du nettoyage des hôpitaux des conditions attrayantes d'affiliation.

Regionen

Régions

Region Aargau & Solothurn

Liste der Sektionen

Die per 1.1.2003 gebildete Region Aargau/Solothurn umfasst fünf Sektionen:

Aargau

Baden-Wettingen Verkehrsbetriebe

Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW, Gruppe Aargau/Solothurn

Nahverkehr Olten-Solothurn-Grenchen

Solothurn

Nach 11 Jahren als Präsidentin der Sektion Aargau gab Katharina Kerr im Jahr 2016 das Amt an Lelia Hunziker weiter, die seither zusammen mit Rolf Hasler auch als Co-Präsidentin der Region Aargau/Solothurn amtierte. Rolf Hasler trat an der letzten Generalversammlung der Sektion Solothurn im März 2018 nach 25 Jahren als Präsident der Sektion Solothurn zurück. An der Delegiertenversammlung 2018 der Region Aargau/Solothurn wurde Lelia Hunziker als Präsidentin der Region Aargau/Solothurn gewählt.

Im Jahr 2018 wurden die Mitgliederbeiträge der Sektionen Aargau und Solothurn harmonisiert, gleichzeitig wurden die einzelnen Sektionsvorstände zu einem einzigen Regionalvorstand zusammengeführt.

Liste der GAV

Das GAV-Portefeuille der Region AG/SO umfasst folgende Gesamtarbeitsverträge:

GAV Kanton Solothurn

GAV Aargauer Spitäler AG

GAV FHNW

GAV Eniwa AG (bis 31.12.2017 Industrielle Betriebe Aarau IBA)

GAV Solothurner Busbetriebe

Aargau Kanton

Der Kanton Aargau war geprägt von grossen Abbaumassnahmen aufgrund einer verfehlten Finanzpolitik der letzten Jahre, welche wie immer die Schwächsten in unserem Kanton traf. Prämienvorbilligungen wurden gekürzt, bei der Bildung und im Sozialbereich gespart. In der Kantonsverwaltung wurden Stellen abgebaut und die Lohnentwicklung mit Nullrunden gestoppt, im Gesundheitswesen wurde weiter abgebaut. Der Unmut war gross und dank der Initiative des alv fand im November 2016 eine grosse Demo gegen die Abbaumassnahmen des Kantons statt, an der sich über 8000 Menschen, viele Verbände und Organisationen beteiligten. Die Demo war ein Erfolg, denn einige Sparmassnahmen wurden zurückgezogen. Doch auch in den nächsten Jahren blieben gewisse Bereiche unter Druck.

2016: Nullrunde

2017: Nullrunde

2018: 0,5% individuelle Lohnerhöhung

GAV für die Aargauer Spitäler

Durch die Verselbständigung und die Einführung der Fallpauschalen stehen die Aargauer Spitäler unter finanziellem Druck. Insbesondere die nötigen baulichen Projekte sind eine Herausforderung und führen zu einem höheren Druck auf das Personal und zu Sparmassnahmen. Der angespannte Arbeitsmarkt im Gesundheitswesen macht die Sache nicht einfacher. Aus bürgerlichen Kreisen kam immer wieder die Forderung, die Aktien der Kantonsspitäler zu verkaufen und diese zu privatisieren. Die Regierung hat beim 2018 vorgelegten Spitalgesetz diese Forderung aber nicht aufgenommen. Allerdings will sie die Kompetenz für den Verkauf von 30 Prozent der Aktien vom Parlament zu sich selbst verschieben, was vom VPOD klar abgelehnt wird. Die Beschlüsse zum Spitalgesetz stehen 2019 an und sind für die Zukunft in diesem Bereich sehr wichtig.

Lohnentwicklung KSA

2016: keine Einigung

2017: 1% individuelle Lohnerhöhung

2018: 1% individuelle Lohnerhöhung

Lohnentwicklung KSB

2016: keine Einigung

2017: 1% individuelle Lohnerhöhung

2018: keine Einigung

Lohnentwicklung PDAG

2016: keine Einigung

2017: keine Einigung

2018: keine Einigung

GAV für die Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW

Der GAV FHNW ist am 1.1.2007 in Kraft getreten und ist öffentlich-rechtlicher Natur. Als Verhandlungsleiter der Personalverbände vertritt unser Generalsekretär Stefan Giger die pauschalen Interessen unserer Mitglieder.

1.1.2015: 0,6% individuelle Lohnerhöhung gemäss GAV, 0,3% strukturelle Anpassungen

1.1.2016: 0,4% individuelle Lohnerhöhung gemäss GAV

1.1.2017: keine Einigung in den Verhandlungen, das vertragliche Schiedsgericht setzt daraufhin folgende Massnahmen fest: 1% für individuelle Lohnentwicklung, davon 0,25% für strukturelle Korrekturen, 0,75% für individuelle Entwicklung gemäss GAV

2018: 1% für individuelle Erhöhungen gemäss GAV, für spezielle Erhöhungen 0,3%

IBAarau/Eniwa AG

Im Jahr 2018 vollzog die Eniwa AG nicht nur einen Namens- und Organisationswechsel, sondern es ist auch der neue GAV in Kraft getreten, der im 2017 in fünf Verhandlungsrunden mit den Sozialpartnern verhandelt wurde. Die Verhandlungsdelegation wurde auf der Arbeitnehmenseite von VPOD-Regionalleiterin Silvia Dell'Aquila geleitet. Neu haben die Angestellten 5 Wochen Ferien und eine 10-tägigen Vaterschaftsurlaub. Eine Erhöhung der Arbeitszeit wurde verhindert.

Lohnentwicklung

2016: 0,8% individuelle Lohnerhöhung, Lohnmassnahmen im Bereich Installation gemäss VSEI-GAV; Lohnbänder unverändert.

2017: 0,8% individuelle Lohnerhöhung, aufgeteilt in Lohnerhöhung 50 Fr./Monat (ohne Kader), Rest als individuelle Erhöhungen; Lohnmassnahmen im Bereich Installation gemäss

VSEI-GAV; Lohnbänder unverändert.

2018: Lohnmassnahmen 1%, aufgeteilt in Lohnerhöhung 50 Fr./Monat (ohne Kader), Rest als individuelle Erhöhungen; Lohnmassnahmen im Bereich Installation gemäss VSEI-GAV; Lohnbänder unverändert.

Stadt Aarau

Die Stadt Aarau war in den letzten Jahren aufgrund einer verfehlten Finanzpolitik immer wieder einer Abbaupolitik ausgesetzt. Obwohl der Steuerfuss zu tief war, hat das Stadtparlament den Abbau von Dienstleistungen einer Steuererhöhung vorgezogen, auch scheiterten Steuerfusserhöhungen an der Urne. Erst im Jahr 2018 schaffte man einen Kompromiss und die Steuern wurden auf 97 Prozent erhöht, was die Stadtfinanzen entlastete und wodurch der Druck auf die Mitarbeitenden deutlich abnahm.

Ein grosser Erfolg war die Verhinderung der Privatisierung der Aarauer Altersheime. Die Stadt wollte diese im Jahr 2017 in eine gemeinnützige Aktiengesellschaft umwandeln. Der VPOD Aargau hat mit einer grossen und wirkungsvollen Kampagne die Abstimmung vom 23. Mai 2017 mit 53% Nein-Stimmen gewonnen. So blieben die städtischen Altersheime weiterhin Eigenwirtschaftsbetriebe der Stadt Aarau.

Im Jahr 2018 hat die Stadt Aarau ein neues Personalreglement und eine neue Personalverordnung verabschiedet. Neu haben die Angestellten der Stadt 20 Tage Vaterschaftsurlaub.

Lohnentwicklung Aarau

2016: Nullrunde

2017: Nullrunde

2018: 0.75% (individuell)

Stadt Baden

Die Stadt Baden ist in den letzten Jahren von grossen Veränderungen in der Industrie und Energiemarkt durchgeschüttelt, welche sich auch in den Finanzen der Stadt niederschlugen. Auch hier wurden Abbaumassnahmen geschnürt und Stellen abgebaut. Die Stadt Baden gab sich im Jahr 2018 ein neues Reglement und ein Lohnsystem. Teilweise war die Kommunikation, aber auch die Umsetzung schwierig, was auch den VPOD beschäftigte. Der Prozess dauert noch im Jahr 2019 an.

Lohnentwicklung Baden

2016: Nullrunde

2017: Nullrunde

2018: 0.4% (individuell)

Solothurn Kanton

Im Kanton Solothurn musste auch gegen ständige Abbaumassnahmen gekämpft werden. Mit der SV 17 wurde auch eine Tiefsteuerstrategie der Solothurner Regierung wieder aktuell, welche im 2018 die politische Diskussion prägte. Der VPOD hat sich auch hier entschieden gegen Steuererleichterungen geäussert, da ein grosses Loch in die Kantonsfinanzen gerissen wird, welches dann wieder durch Abbaumassnahmen beim Service Public gestopft wird.

Solothurner Spitäler AG (soH AG)

Bei den Solothurner Spitälern gibt es eine VPOD-Gruppe, welche sich mit den aktuellen Themen der Angestellten beschäftigt und die Gespräche mit der Direktion vorbereitet. Eine grössere Aktion war die Petition für eine direkte Vertretung der Pflege in der Geschäftsleitung, welche sehr erfolgreich war. So konnte der ursprüngliche Plan, in der Geschäftsleitung die Vertretung der Pflege zu entfernen von der Direktion nicht durchgeführt werden.

Lohnentwicklung Kanton und Spitäler AG

2016: generell 0%, Stufenanstieg gemäss GAV (= ca. 1% individuelle Erhöhungen)

2017: GAV Kantonales Personal & Spitäler: generell 0%; Stufenanstieg wird gewährt (=ca. 0,8-0,9%); Änderung GAV per 1.1.2017: Der Stufenanstieg wird von 16 auf 21 Jahre verlängert (gestreckt, Anfangs und Endbeträge unverändert)

2018: Erstreckung des Lohnstufenanstiegs (21 statt 16 Jahre); Stufenanstieg (= ca. 0,8%)

Stadt Grenchen

Die Revision des Reglements und der Personalverordnung dauerte mehr als zwei Jahre an, wobei der VPOD mehrmals intervenieren musste, damit diese korrekt ablief und die Arbeitnehmenden nicht übergangen werden. Dabei wurde der Beamtenstatus abgeschafft. Weitere, vor allem lohnrelevante, Verschlechterungen konnten abgewendet werden.

Stadt Olten

Die Stadt Olten hatte per Anfang 2016 ein Sparpaket zulasten des Personals geschnürt. Daraufhin beteiligte sich der VPOD an eine Kundgebung der Angestellten der Stadt Olten, welche sich gegen die Sparmassnahmen richtete. Leider konnte der Abbau nicht verhindert werden.

GAV der Solothurner Busbetriebe (BOGG, BSU und BGU)

Lohnentwicklung 2016

Busbetrieb BOGG (Olten): 0,4% individuell (gemäss GAV)

Busbetrieb BSU (Solothurn): 0,4% individuell (gemäss GAV)

Busbetrieb BGU (Grenchen): 0,4% individuell (gemäss GAV)

Lohnentwicklung 2017

BOGG - Busbetrieb Olten Gösigen Gäu: 0,4% individuell (gemäss Lohnsystem)

BSU - Busbetrieb Solothurn und Umgebung: 0,3% generell; 0,6% individuell (gemäss Lohnsystem); 0,2% individuell für Beförderungen

BGU - Busbetrieb Grenchen: 1% individuell (gemäss Lohnsystem plus strukturelle Lohnanpassungen für MAIN im bisherigen Maximum); 2,08% individuell (gemäss Lohnsystem plus strukturelle Lohnanpassungen für MAIN, die das Lohnmaximum noch nicht erreicht haben)

GAV Bus – Kanton Solothurn: Der betriebliche Durchschnittslohn von bisher 71'000 CHF wird auf 76'000 CHF erhöht.

Lohnentwicklung 2018

BOGG - Busbetrieb Olten Gösigen Gäu: 0,4% individuell (gemäss Lohnsystem)

BSU (Busbetrieb Solothurn und Umgebung): 0,5% generell, 0,6% individuell (gemäss Lohnsystem)

BGU (Busbetrieb Grenchen): 0,4% individuell (gemäss Lohnsystem)

Region Basel

Liste der Sektionen

Der VPOD region basel besteht seit 2008 aus den beiden ehemaligen Sektionen Basel-Stadt und Basel-Landschaft.

Allgemein und Reorganisation des Sekretariats

Mit dem Ziel die Betreuung der Mitglieder und die Aussenwahrnehmung des vpod region basel noch weiter zu verbessern, hat der Regionalvorstand im 2016 die Gelegenheit von personell-

len Veränderungen genutzt, um gewisse Aufgaben im politischen Sekretariat neu zu organisieren. Dabei wurde festgestellt, dass durch die vielen Aufgaben, die jede/r Sekretärin erfüllt, eine gewisse Verzettelung nicht von der Hand zu weisen war. Als entscheidende Säule der Gewerkschaftsarbeit sollte die Mitgliederbetreuung und -gewinnung selbstverständlich bestehen und ausgebaut werden. Mit klar definierten Zuständigkeiten für die anfallenden transversalen Aufgaben wie Kommunikation, Kampagnenkoordination oder Betreuung der übergeordneten regionalen Gremien, sollen in Zukunft gewisse Redundanzen verringert werden. Dank dieser Umorganisation sollen mehr Ressourcen für die Mitgliederbetreuung und -gewinnung zur Verfügung stehen. Insbesondere gilt dies für die individuelle Mitgliederbetreuung, also die Rechtsberatung im Einzelfall. Der Regionalvorstand hat beschlossen diesen ganzen Aufgabenbereich bei einer zuständigen Person zu konzentrieren, wie dies andere Sektionen bereits kennen. Nachdem diese Neuerungen gelebt wurden, wird sowohl vom Regionalvorstand als auch vom Sekretariat eine positive Bilanz gezogen.

In den ganzen vier Jahren haben wieder unzählige Mitglieder rechtliche Beratung und Unterstützung vom vpod region basel erhalten. Seien es kurze Anfragen per Telefon oder Mail, persönliche Beratungen sowie auch rechtliche Vertretungen gegenüber den Arbeitgebern, Versicherungen und anderen Institutionen – der VPOD begleitet und unterstützt seine Mitglieder insb. bei arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Fragen, Unklarheiten oder Problemen.

Liste der GAV

GAV Rähhof, Lausen

GAV UKBB (Universitätskinderspital beider Basel)

GAV Rehab

GAV FHNW (Fachhochschule Nordwestschweiz – Kantone BS/BL/AG/SO)

GAV Theater Basel

GAV Sinfonieorchester Basel

GAV Zoologischer Garten Basel

GAV USB/UPK/FPS (Spitäler BS)

GAV KSBL/PBL (Spitäler BL)

GAV AAGL

BS Kanton

Allgemein

Das bereits im 2014 lancierte Abbaupaket im Kanton beschäftigte den VPOD auch im 2015: Die Regierung wollte unter anderem das Dienstaltersgeschenk radikal kürzen, die NBU-Prämie voll auf das Personal abwälzen und die Beihilfen halbieren. Aus diesem Grund rief der VPOD gemeinsam mit der AGSt. zu einer Protestkundgebung auf, an welcher rund 3000 Kantonsangestellte teilnahmen. Mit dem Motto «Wir stopfen eure Löcher nicht!» waren die Angestellten laut und erfolgreich. Die Regierung krebste – auch wegen einer positiven Finanzlage – u.a. bei den Beihilfen zurück. Die WAK schwächte dank unseren Verbündeten im Rat die Sparmassnahmen beim Personal entschieden ab. Dieser Kompromiss wurde von Grossen Rat genehmigt. Per 1.1.2015 wurde die Systempflege umgesetzt, welche den VPOD noch immer beschäftigt. Gemeinsam mit den Mitgliedern wurden diverse Einsprechen geschrieben, auch wenn hier Gutheissungen leider selten waren und oft lange dauerten.

Auf Antrag der VPOD-Verwaltungsgruppe BVB ergriff der VPOD das Referendum gegen das Organisationsgesetz der BVB. Die Abstimmung am 5. Juni 2016 verlor der VPOD leider mit einem Nein-Anteil von 40.95 Prozent.

Ebenfalls im 2016 startete die AGSt. eine Kampagne zur 40-Stunden-Woche beim Kantonspersonal. Ziel war und ist eine Arbeitszeitverkürzung von 42 auf 40 Stunden bei gleichbleibenden

Lohn. Die Petition wurde von über der Hälfte des Kantonspersonals unterzeichnet und wurde im Frühjahr 2017 der Staatskanzlei übergeben. Leider wollte die rot-grüne Regierung bisher keinen Schritt auf das Personal zu machen und lehnte die Einführung der 40h-Woche ab. Die AGSt – und auch der VPOD – sowie die über 5300 PetentInnen haben von diesem Entscheid des Regierungsrats mit Bedauern Kenntnis genommen. In einer Zeit, in der es bei den Jahresrechnungen des Kantons in langjähriger sowie ungebrochener Kontinuität erfreuliche Überschüsse zu verzeichnen gibt, erscheint uns die komplette Nichtberücksichtigung unseres Petitionsanliegens nur schwerlich nachvollziehbar. Der VPOD bedauerte ausserordentlich, dass aus Sicht des Regierungsrats offenbar kein Raum für eine teilweise Weitergabe der guten Bilanzen an die Angestellten des Kantons besteht.

Das Kantonspersonal erhielt in allen Jahren den Stufenanstieg. Erfreulicherweise wurde noch im 2018 entschieden, dass in Zukunft bei dem Teuerungsausgleich auf die Verrechnung mit der Negativteuerung verzichtet wird. Dies, weil die entsprechende Kommission zum Schluss kam, dass es für eine derartige Verrechnung keine gesetzliche Grundlage gibt.

Weiter hat der VPOD gemeinsam mit verbündeten Organisationen die Petition «Stopp TiSA – für eine TiSA-freie Zone Basel-Stadt» eingereicht, welche erfreulicherweise an den Regierungsrat überwiesen wurde. Auch eine kantonale Volksinitiative für einen Mindestlohn von 23.- lanciert und Ende 2018 fertiggesammelt.

Die Gruppe Umwelt des VPOD startete eine Petition mit dem Anliegen, dass die PK BS auf die Investition in fossile Brennstoffe verzichten soll. Die Pensionskasse hat darauf reagiert und zugesichert, die Anlagestrategie nachhaltiger zu gestalten.

Unsere Gewerkschaftssekretärin Toya Kruppenacher wurde zudem dank einem engagierten Wahlkampf in den Verwaltungsrat der Pensionskasse Basel-Stadt gewählt und konnte so den VPOD-Sitz verteidigen.

Ende 2018 gelang es zudem, dem Kantonspersonal endlich wieder den über Jahre sistierten Teuerungsausgleich zu gewähren.

Bildung BS

Auch die Gruppe GE im VPOD hat sich intensiv mit dem oben erwähnten Sparpaket auseinandergesetzt und verschiedenste Veranstaltungen zu diversen Themen organisiert. Schwerpunktmässig wurde dabei die hohe Arbeitsbelastung der Lehrerinnen und Lehrer thematisiert, welche aufgrund von verschiedenen Faktoren stets zunimmt. Auf politischer Ebene wurde im 2018 erreicht, dass Lehrpersonen nicht mehr immer wieder befristete Verträge, sondern schneller eine Festanstellung erhalten.

Seit der Einführung der Checks im Bildungsraum Nordwestschweiz 2013/14 werden die Checks in Basel-Stadt – auch vom VPOD – massiv kritisiert. Es wurden seit 2013 verschiedene Interpellationen eingereicht, es fanden diverse Sitzungen mit Grossrätinnen und Grossräten statt, auch zusammen mit der FSS. An der Kantonalkonferenz im März 2017 wurde von einer übergrossen Mehrheit der Lehrpersonen eine Resolution zur Abschaffung der Checks verabschiedet. Leider nützte dieser ganze Einsatz nichts und die Motion von Beatrice Messerli, Vorstandsmitglied der GE im vpod, zur Abschaffung der Checks wurde nicht überwiesen. Das Erziehungsdepartement setzte vor der Abstimmung alle Hebel in Bewegung, um die Aussagen und Meinungen der Lehrpersonen abzuschwächen und den Grossen Rat auf Linie zu bringen. Auch der vpod region basel beteiligte sich an der nationalen Kampagne für gute Arbeitsbedingungen an der Schule und reichte die Petition kantonale in Basel-Stadt mit 661 Unterschriften ein. Im November wurden wir zu einem Hearing in die Petitionskommission eingeladen, um unser Anliegen persönlich vorzustellen.

Universität

2015 fanden an der Universität Personalauswahl-Wahlen statt, bei denen der VPOD zwei von fünf Sitzen erobern konnte. Die Universität bekam vom Kanton Baselland ein rigoroses Sparziel aufgebremst. Die Folgen davon waren und sind auch beim Personal spürbar: Kein Stufenanstieg, keine Teuerungsausgleich, Umstrukturierungen und schlechte Stimmung.

Museen

Die Museen Basel-Stadt kamen nach wie vor nicht zur Ruhe. Insbesondere das Aufsichtspersonal kämpfte mit verschiedenen Mitteln für mehr Wertschätzung und bessere Arbeitsbedingungen. So setzte sich der VPOD zum Beispiel im Historischen Museum für eine Einigung in Sachen Aufhebung der Schliessdienstpauschale ein. Die Stellenbeschreibungen sollten bereinigt und die Lohnklassen angepasst werden. Zudem gab es Diskussionen zur Kleiderordnung.

Blaulicht

Bei der Berufsfeuerwehr machten sich die Fehler des Arbeitszeitreglements, gegen welches der VPOD Einsprache beim Verfassungsgericht erhoben hat, bemerkbar: Aufgrund von Verstössen gegen die Ruhezeitvorschriften mussten diverse Nachbesserungen im Reglement getätigt werden. Der VPOD begleitete dies eng. Ebenso eng begleitet der vpod region basel die gestartete Reorganisation der Berufsfeuerwehr BS.

Sanität

Der VPOD konnte den Sitz im Personalauswahl verteidigen. In der Sanität findet ein ziemlicher Wandel im Personal mit neuen Führungspositionen und mehr Personal statt. Die Gruppe ist weiterhin bestrebt den vpod region basel attraktiv zu machen und neue Mitglieder anzuwerben.

Stadtreinigung

Die im Jahre 2013 gestartete Zusammenlegung von Stadtreinigung und Kehrrichtentsorgung wurde im Jahr 2015 abgeschlossen. Weiter wurde der Frauenanteil in der Stadtreinigung erhöht, was sehr erfreulich ist, aber einige Gespräche mit Unterstützung des VPOD benötigte. Des Weiteren hielt die Leitung der Stadtreinigung die VPOD-Gruppe auf Trab. Wenige nachvollziehbare Entscheide wie die Erhöhung der Parkplatzgebühren oder die Reduktion der Telefonspesen und der permanente Personalnotstand waren einige der Probleme.

Da sich im Jahr 2018 die Einzelfälle in der Stadtreinigung plötzlich häuften, fand im Sommer ein ausserordentliches Gespräch mit den Verantwortlichen statt, um die sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen dem VPOD und der Stadtreinigung zu klären. Es stellte sich heraus, dass das neue Personalführungskonzept für den VPOD ein Problem darstellt, da u.a. automatische Bewährungsfristen für Mitarbeitende vorgesehen sind, die in der MAG-Gesamtbeurteilung ein «C» oder «D» bekommen. Die Kritik des VPOD hat sich nun ausbezahlt, das Personalführungskonzept wird nun überarbeitet und es werden keine automatischen Bewährungsfristen mehr ausgestellt.

BS Gemeinden

Beim Stadtkanton Basel-Stadt spielen die Gemeinden nur eine sehr untergeordnete Rolle, bei welcher der VPOD – abgesehen von einigen wenigen Einzelfällen – keine Aktivität vorweist. Die Gruppe der Gemeinde Riehen trifft sich aber noch regelmässig und versucht neue Mitglieder zu gewinnen.

BS halböffentliche und private Institutionen

Spitäler USB/UPK/FPS

Nach der vom VPOD im 2012 erfolglos bekämpften Auslagerung der öffentlichen Spitäler kamen im Jahr 2015 die GAV-Verhandlungen zum Abschluss. Nachdem die VPOD-Mitglieder dem GAV zugestimmt haben, trat dieser per Januar 2016 in Kraft. Die grössten Erfolge waren die 5 Wochen Ferien für alle, sowie die 5 Flexitage pro Jahr. Im Laufe der Jahre wurde der GAV dem Praxistest unterzogen, wobei einige Punkte wohl im 2020 nachverhandelt werden müssen. Insbesondere bei der Lohntransparenz gibt es Handlungsbedarf. In den regelmässig angesetzten paritätischen GAVKO-Sitzungen wurden verschiedenste Themen rund um den GAV rege diskutiert.

Die neu jährlich stattfindenden Lohnverhandlungen zeigten, dass im neuen Lohnsystem die Entwicklung deutlich hinter jener im kantonalen Lohnsystem zurückblieb, welcher im Durchschnitt bei 1,47 Prozent pro Jahr lag. In den Jahren 2017 und 2018 haben sich die Löhne insgesamt wie folgt entwickelt: USB +1.9 Prozent, UPK +0.9 Prozent, FPS +1.4 Prozent.

Die Gruppe USB war in den Jahren 2015-2018 sehr aktiv. Dank einer engagierten Wahlkampagne konnten einige VPOD-Mitglieder in der neu etablierten Personalkommission Einsitz nehmen. Mittels Petition erkämpften sich die Angestellten 10 Tage Vaterschaftsurlaub. Zudem begleitete der VPOD diverse Umstrukturierungen und kollektive Fälle einzelner Berufsgruppen eng. Dabei war der verstärkte Spardruck im Gesundheitsbereich immer mehr zu spüren. Personalmangel und hohe Arbeitsbelastung waren die Folge. Dagegen wehrte man sich auch mit dem nationalen Aktionstag (3.11.2016) unter dem Motto «Gute Pflege braucht genügend Personal», mit welcher der VPOD an verschiedenen Spitäler anwesend war.

Auch in der UPK kann der VPOD auf eine aktive Gruppe zählen, die zur Stelle ist, falls dies notwendig ist. In enger Zusammenarbeit mit der Personalkommission konnte beispielsweise die Auslagerung des Reinigungspersonals oder die Verschlechterung der Bezugsmodalitäten beim Dienstaltersgeschenk verhindert werden.

Im FPS sorgte im Jahr 2015 die Schliessung der Passerelle für Arbeit. Der VPOD informierte die betroffenen Angestellten an mehreren Versammlungen über ihre Rechte.

Schliesslich stand im 2018 vor allem ein Thema ganz oben auf der Agenda: Die geplante Fusion des KSBK und des USB. Hier schaltete sich der VPOD früh in die Diskussion ein und kam gemeinsam mit den Mitgliedern zu Schluss, dass die Privatisierungsvorlage an der Urne am 10. Februar 2019 abgelehnt gehört. Auf Druck der Spitalleitung und der anderen Verbände starteten die GAV-Verhandlungen dennoch schon im Frühjahr 2018. Die Verhandlungen für den Fall, dass die Fusion angenommen wird, waren sehr harzig. In dieser Zeit wurde immer klarer, dass der Unmut des Personals gegenüber dieser Fusion sehr gross ist.

Rehab/Spitex/UKBB

Nach den geplatzen GAV-Verhandlungen bei der Spitex ist das Klima zwischen den Sozialpartnern angespannt und auch ein Gespräch mit der Geschäftsleitung im Jahr 2017 brachte bisher keine Verbesserung. Die VPOD-Gruppe ist weiterhin aktiv und trifft sich regelmässig. Ein schöner Erfolg waren die Striftungsratswahlen und die Wahlen der paritätischen Personalkommission im 2017: VPOD-Mitglieder schafften es in alle Gremien.

Im Rehab wurde der GAV ebenfalls neu ausgehandelt mit einigen Verbesserungen: Jubiläumsgeschenk ab 5 Jahren, 7 Tage Vaterschaftsurlaub und erhöhte Unterhaltszulagen. In den jährlichen Lohnverhandlungen wurde einer Lohnsummenerhöhung von jährlich ca. 1% zugestimmt. Am UKBB wurde per 1. Januar 2016 ein neuer Kollektivvertrag ausgehandelt, welcher grösstenteils auf den GAV der baselstädtischen Spitäler abgestimmt ist. Im Januar 2017 gab es noch

eine Anpassung, die der VPOD zusammen mit Mitgliedern für den Pikettdienst der intensivmedizinischen Abteilung verhandelt hat. Weiterhin wurde Ende 2017 das Reglement der Betriebskommission überarbeitet und von den Verbänden gutgeheissen. Um den Vollzug zu regeln, finden regelmässig Sozialpartnergespräche statt. In den Lohnverhandlungen konnte stets ein anschauliches Resultat erreicht

Sozialbereich

Der Sozialbereich ist eine breite Gruppe, in der sich verschiedene Berufsfelder zusammenfinden: Kinderbetreuung, Langzeitpflege, Heilpädagogik etc. Der Vorstand beschäftigte sich mit verschiedensten Vernehmlassungen zu wichtigen Themen (Tagesbetreuungsgesetz, Behindertenhilfegesetz etc.). Im Herbst 2015 wurde die Petition «Gute Kinderbetreuung braucht gute Arbeitsbedingungen» zum zweiten Mal an die Regierung überwiesen. Regelmässig fand zudem der Kita-Stammtisch statt. Die KitabetreuerInnen haben sich intensiv mit dem neuen Tagesbetreuungsgesetz befasst und an der Vernehmlassung teilgenommen. Weiter traf sich die Gruppe Langzeitpflege, um die Vorarbeiten für einen regionalen GAV in der Langzeitpflege voranzubringen.

Bürgerspital

Beim Bürgerspital betragen die jährlichen Lohnerhöhungen zwischen 1-2 Prozent. Ein grosses Thema betreffend des Bürgerspitals war die Schliessung der Reha Chrischona, die 2017 bekannt gegeben worden ist. Der VPOD wurde schnell von Betroffenen hinzugezogen und konnte eine Informationstransparenz durchsetzen. Weiterhin erhalten die Mitarbeitenden Anschlusslösungen im FPS und werden dort in diversen Bereichen nach Qualifikation informiert und unterstehen dem GAV. Der VPOD wurde über die Massnahmen regelmässig informiert. Es gab einige Sitzungen für die Betroffenen. Die Integration ist planmässig im Frühling 2019 abgeschlossen.

Räbhof

Bei dem Räbhof in Lausen wurde der GAV neu verhandelt. Neben einigen kleinen redaktionellen Anpassungen konnte der Vaterschaftsurlaub erhöht werden und das Anhörungsrecht im Falle einer geplanten Kündigung ausgebaut werden. Die Änderungen treten per 1. Januar 2019 in Kraft.

Verkehrsbetriebe BVB

Bei der BVB war weiterhin viel los. Im Jahr 2015 hat man erfolgreich abgewendet, dass die BVB-Mitarbeitenden aus dem Personalgesetz fallen. Im 2016 widmete sich der VPOD nach dem bereits erwähnten Referendum gegen das Organisationsgesetz der kritischen Beobachtung des avanti-Sparprogramm, welcher anfänglich noch positiv angenommen wurde, dann aber mehr und mehr für Unmut sorgte. Das Betriebsklima befand sich im freien Fall und auch die Sozialpartnerschaft wurde schwieriger. Der Unmut wurde noch grösser, als die BVB 2017 das Arbeitszeitreglement für den Fahrdienst ohne Zustimmung des VPOD einführt. An diversen Sitzungen wurde das weitere Vorgehen diskutiert. Schliesslich wurde gemeinsam mit den anderen Personalverbänden eine Neuverhandlung des Reglements gefordert und beim VPOD stand sogar – sollte die BVB kein Entgegenkommen signalisieren – das Thema Streik im Raum. Soweit musste es allerdings nicht kommen: Das Engagement hat sich auszahlt! Bei den Peko-Wahlen im November 2017 holte der VPOD sich die absolute Mehrheit und den Arbeitnehmenden-Sitz im Verwaltungsrat. Zudem erklärte sich die BVB zu Neuverhandlungen über das Reglement und andere Forderungen bereit. Diese konnten Ende 2018 erfolgreich abgeschlos-

sen werden. Unter anderem konnte «Frei gegen Unterschrift» eingeführt oder die Nachzuschläge nach Arbeitszeitgesetz um fünf Prozentpunkte erhöht werden. Daneben wurde eine Vereinbarung getroffen, die den auf vier Jahre beschränkten Einsatz von temporärem Personal im Fahrdienst eng und unter Monitoring der Sozialpartner regelt. Nichtsdestotrotz gibt es auch bei der BVB immer noch erhebliche Baustellen: Die Gestaltung der Dienstpläne ist noch immer untragbar und der Personalmangel akut.

IWB

Im Jahr 2016 scheint die IWB erkannt zu haben, dass nicht noch mehr Personal abgebaut werden kann. Dennoch blieb die Situation sehr angespannt, so dass 2017 die Leitung abdanken musste. Durch die neue Leitung hat sich die Situation ein wenig entspannt, was sich auch in der Mitarbeiterbeurteilung zeigte. Der VPOD nimmt regelmässige Sozialpartnergespräche wahr, bei welchen verschiedenste Probleme und Angelegenheiten besprochen werden.

Theater Basel

Beim Theater machte der VPOD im Jahr 2015 verschiedene Vorschläge für Nachbesserungen des GAV. Diese wurden durch den Umbau, welcher noch im Jahr 2017 für Probleme sorgte, verzögert, konnten aber im 2016 in Kraft treten. Einige, wertvolle Verbesserungen wurden erreicht. Die anhaltend hohe Arbeitsbelastung beschäftigte die Betriebskommission und das VPOD-Sekretariat aber dennoch. Im Jahr 2018 stand zudem die Neuwahl der Arbeitnehmenden-Vertretung im VR. Für die langjährige, für das Personal sehr engagierte und daher sehr geschätzte Verena Herzog wurde Veronika Schaller gewählt. Im Weiteren begannen die Abklärungen zur Gewährung des Teuerungsausgleiches gemäss GAV wie beim Kantonspersonal.

Sinfonieorchester Basel

Die Gruppe Sinfonieorchester ist weiterhin sehr selbstständig und beschäftigt sich mit verschiedensten Themen wie beispielsweise einem neuen Pikettreglement.

Zolli Basel

Im Zolli Basel kann sich der VPOD nach wie vor über einen guten Organisationsgrad freuen. Lücken und suboptimale Lösungen im bestehenden GAV wurden in Angriff genommen. Die Gruppe Zolli erarbeitete im 2018 vier Hauptpunkte, in welchen der GAV sich weiterentwickeln sollte und reichte die entsprechenden Anträge auf Anpassung ein. Nach anfänglicher Ablehnung seitens der Direktion fanden in der zweiten Jahreshälfte dann Verhandlungen statt. Und das mit Erfolg: von vier Anträgen wurden drei erfüllt! Unter anderem können sich frischgebackene Väter ab 2019 über zehn Tage Vaterschaftsurlaub (bisher ein Tag) freuen.

Respekt@vpod

Das Netzwerk [respekt@vpod](#) trifft sich immer noch einmal pro Monat, um sich zu vernetzen und auszutauschen. Noch immer bestreiten wir vereinzelt den Weg zu Gericht, um für die Rechte der Betreuerinnen zu kämpfen. Jedoch setzt das Netzwerk neu einen Schwerpunkt darauf, die Mitglieder zu schulen.

Ein grosser Erfolg auf rechtlicher Ebene war im 2018 das Urteil des Appellationsgerichts Basel-Stadt, das die missbräuchliche Kündigung von Bozena Domanska, Care-Arbeiterin und Frontfrau unseres Netzwerkes [respekt@vpod](#), bestätigte. Bozena Domanska hatte im Sommer 2013 in einem Dokumentarfilm des Schweizer Fernsehens und verschiedenen Zeitungsartikeln ihre Arbeit in Privathaushalten geschildert. Auch ihr gewerkschaftliches Engagement wurde thematisiert. Unmittelbar danach wurde sie von ihrem Arbeitgeber, der privaten Basler Spitexfirma Perspecta, entlassen. Der VPOD hielt dies für eine missbräuchliche Kündigung und ging erfolgreich vor Gericht.

BL Kanton

Allgemein

In Baselland waren die letzten Jahre von der Abbaupolitik der rechts-konservativen Mehrheit geprägt. So hatte der VPOD diverse Abbaumassnahmen zu bekämpfen. Im Jahr 2015 wurde ein grosses Abbaupaket geschürt, welches einem Kahlschlag beim Service Public gleichkam. Bei der Bildung, im Sozialbereich, beim öffentlichen Verkehr, bei der Kultur und Einsparungen beim Personal von 100 Millionen Franken waren geplant. Die Antwort des VPOD war eine grosse Protestkundgebung im September 2015. Gegen das Herzstück des Sparprogramms, einer einprozentigen-Lohnkürzung für alle Kantonsangestellten, ergriff der VPOD gemeinsam mit der ABP die Beschwerde, welche von den Gerichten aber leider abgelehnt wurde. Im 2016 beschäftigte sich der VPOD zuerst der von der Regierung geplante Leistungsabbau, der bis 2019 10 Prozent des Personals einsparen soll, und bei dem die Mitarbeitenden am besten gerade selber «Optimierungsvorschläge» machen sollten. Ein Affront gegenüber dem Kantonspersonal! Danach hielten uns vor allem die Initiativen der Liga der Steuerzahler und die dadurch ausgelöste politische Hyperaktivität auf Trab. Sowohl verschiedene Landräte wie auch der Regierungsrat brachten in vorauseilendem Gehorsam Vorschläge zur Verschlechterung der Arbeitsbedingungen der Kantonsangestellten vor. Die Angleichung des Kündigungsschutzes an das Obligationenrecht konnte zusammen mit den anderen Verbänden der ABP (Arbeitsgemeinschaft basellandschaftlicher Personalverbände) durch eine aktive Abstimmungskampagne verhindert werden. Das Volk nahm zwar den Gegenvorschlag an, der eine leichte Schwächung des Kündigungsschutzes – ein klarer Wehmutstropfen – mit sich brachte, aber immerhin der Willkür nicht Tür und Tor öffnete.

Weiter nahm der VPOD Einsitz in das Sounding Board zur Revision des Lohnsystems. Das Ziel dieser vom Regierungsrat vorgelegten Revision war von Anfang an klar: Die Einführung eines Lohnsystems mit Leistungslohnkomponente. Für den vpod region basel stand fest, dass wir die Einführung von Leistungslohn in jedweder Form sowie auch die Abschaffung des Stufen-/Klassenlohnsystems zu Gunsten von Lohnbändern bekämpfen. Die Projektmitarbeit gestaltete sich als äusserst schwierig bzw. verkam schliesslich zur Farce, was die ABP-VertreterInnen schliesslich dazu bewog aus dem Sounding Board auszutreten. Parallel dazu wurde das Projekt zur Einführung eines neuen Mitarbeitergesprächs eingeleitet. Auch hier arbeitete die ABP mit. Im Gegensatz zum Projekt Lohnsystemrevision wurden die Bedenken und Anregungen der Arbeitnehmenden-Vertretung mindestens teilweise aufgenommen.

Und schliesslich beschloss im 2017 die BLPK den technischen Zinssatzes bzw. in der Folge den Umwandlungssatzes auf max. 5.0 Prozent (von 5.8 Prozent) zu senken. Dies führte verständlicherweise zu viel Unsicherheit und Unmut in allen Vorsorgewerken, da die Rentenverluste deutlich bis massiv ausfallen würden, je nachdem wie weit die einzelnen Werke den Umwandlungssatz senken würden. Die Abfederungsmassnahmen für das Werk Staat (und folglich gemäss Spitalgesetz für die Spitäler BL) mussten von Landrat beschlossen werden. Dieser Entscheid erfolgte im 2018 und war ein weiterer Affront gegen das Personal: Am 31. Mai 2018 entschied der Landrat gegen die vom vpod region basel und den anderen Verbänden geforderten Abfederungsmassnahmen zu Senkung des Umwandlungssatzes der BLPK. Schon im Vorfeld dieser Landratsdebatte war klar, dass das Kantonspersonal von all den Verschlechterung und der Geringschätzung der Politik genug hat. Das war auch der Grund weshalb der VPOD an der Generalversammlung den vorsorglichen Beschluss fassten, in eine Urabstimmung zum Streik gehen zu können.

Als Folge des Entscheids des Landrats befragte der vpod region basel seine Mitglieder zu Arbeitskampfmassnahmen beim Kantonspersonal Baselland. Obwohl sich über die Mehrheit der

Betroffenen für einen Streik ausgesprochen hatte, wurde das nötige Streik-Quorum nicht erreicht. Das Resultat der Abstimmung wertete der VPOD region basel als klares Zeichen, dass die betroffenen Mitglieder kein Vertrauen mehr in den bürgerlichen Landrat haben. Darum wurde eine Kampagne mit diversen Aktionen bis zu den Landratswahlen 2019 beschlossen. Des mit dem erklärten Ziel, die Mehrheitsverhältnisse im Landrat zu Gunsten eines starken Service Public zu verschieben.

Der VPOD baute in dieser Zeit seine Präsenz in Baselland stark aus und war mit verschiedensten Aktionen und Anlässen vor Ort. Mit Erfolg: Ende des Jahres gab es vom Landrat immerhin ein kleines Zeichen der Wertschätzung gegenüber seinem Personal indem er den Ausgleich der Teuerung von 1.4 Prozent gewährte.

LehrerInnen BL

Die Lehrpersonen BL waren ebenfalls bei den Aktionen gegen die Abbaumassnahmen dabei. Weiter liess sich der VPOD zu den unzähligen Initiativen im Bildungsbereich vernehmen. Die Gruppe traf sich dazu regelmässig.

BL Gemeinden

Allgemein

Die 86 Gemeinden des Kantons stellen als Arbeitgeberinnen den VPOD vor sehr unterschiedliche Probleme. Neben zahlreichen gewerkschaftlichen und juristischen Einzelfallbetreuungen wandte sich der VPOD mit gewerkschaftspolitischen Kampagnen in verschiedenen Gemeinden gegen Verschlechterungen von Personal- und Lohnreglementen sowie Berufsvorsorgelösungen. Die Gemeindeangestellten waren ebenfalls vom kantonalen Abbaumassnahmen betroffen und die einprozentige-Lohnkürzung traf auch sie. Auch hier hatte der VPOD Beschwerde erhoben, welche leider ebenfalls ohne Erfolg endeten.

Handwerklich-technische Berufe BL

Hier unterstützte der VPOD Mitglieder aus diversen gemeindeeigenen Werkhöfen bei einzelnen Anfragen und Problemen.

BL halböffentliche und private Institutionen

PBL/KSBL

Im Juli 2015 trat der neue GAV für das KSBL und die PBL in Kraft, nachdem er von den VPOD-Mitgliedern genehmigt wurde. Durch diesen finden regelmässige paritätische GAVKO-Sitzungen statt.

Im KSBL waren der VPOD und seine Mitglieder vor allem durch die Departementalisierung beschäftigt. Diese neue Organisationsstruktur sollte weg von der Standortaufteilung hinzu klinischer Bereichsaufteilung. Dies hatte grosse Auswirkungen auf die Arbeitssituation und führte an verschiedenen Orten zu erheblicher Unzufriedenheit. Die Sozialpartnerschaft am KSBL war sehr harzig – für die Lohnverhandlung musste das Schiedsgericht einberufen werden. Das Resultat war 0.7 Prozent verteilt auf zwei Jahre und ein Verzicht seitens KSBL auf eine Leistungslohnkomponente.

In der PBL war die Situation ein wenig angenehmer. Auch hier musste sich der VPOD gemeinsam mit den anderen GAV-Verbänden gegen Umstrukturierungen und Entlassungen wehren. Die Einführung des Tarsy-Abrechnungssystems erhöhte auch der Kostendruck auf die Psychiatrien.

Die Betriebsgruppen trafen sich regelmässig und besprachen aktuelle Themen. Zudem gab es verschiedenste kollektive Fälle, welche teilweise in Klagen endeten, sowie viele Einzelfälle. Wei-

ter konnte sich der VPOD regelmässig an dem Berufsbildungszentrum Gesundheit in Munchenstein vorstellen und so Mitglieder gewinnen.

AAGL

Die AAGL (Autobus AG Liestal) wurde bis Ende 2017 von der Zentralsekretariat betreut. Ab 2018 ist der vpod region basel dafür zuständig:

In der Personalkommission rückte Uwe Lang für Peter Kölbl, der pensioniert wurde, nach. Zudem wurden Verhandlungen mit der Direktion über einige Veränderungen im GAV geführt. Leider konnte nicht alles wie z.B. Lohnerhöhungen, erreicht werden, aber doch immerhin mehr Zeit für die Personalkommissionsarbeit und Verbandstätigkeit, aber auch eine Verbesserung bei der Nachtzulage II. Nichtsdestotrotz wurde klar, dass wir stärker werden müssen, um mehr zu erreichen. Darum hat sich nun erfreulicherweise eine Betriebsgruppe gegründet, die sich zum Ziel gesetzt hat, den Betrieb stärker zu organisieren. Das Sekretariat unterstützt diese Aufbaumassnahmen sehr.

Region Bern

Liste der Sektionen

Sektion Bern Kanton

Sektion Bern Bundespersonal

Politische Geschäfte

Gegen die vom Grossen Rat im Rahmen der Budgetdebatte beschlossenen Kürzungen bei den Krankenkassenprämienverbilligungen ergriffen der VPOD, verschiedene Parteien und weitere Verbände 2015 das Referendum. Die Kürzungen hätten für viele Personen und Familien zu einer deutlichen Präkarisierung des Haushaltseinkommens geführt. Der VPOD trug massgeblich zum Erfolg bei der Unterschriftensammlung bei. In der Volksabstimmung im Februar 2016 wurden die Kürzungen bei den Krankenkassenprämienverbilligungen mit einem Nein-Anteil von 66.14% klar abgelehnt.

Im Jahr 2016 wollte eine von bürgerlichen Seite lancierte „Spitalstandortinitiative“ Spitalschliessungen in den Regionen verhindern und bereits erfolgte Schliessungen von zwei Geburtsstationen in Regionalspitälern rückgängig machen. Der VPOD Bern beschloss die Nein-Parole. Durch die hohen Kosten für die Aufrechterhaltung der notwendigen Infrastruktur wären die Anstellungsbedingungen in den betroffenen Spitälern noch mehr unter Druck geraten. Mit 66.5% Nein-Stimmen wurde die Initiative deutlich abgelehnt.

2017 stand im Zeichen des Widerstands gegen die Sparmassnahmen im Kanton. Der Kanton plante trotz deutlicher Ablehnung der Unternehmenssteuerreform III Steuersenkungen für die Unternehmen. Die Ertragsausfälle sollten fast ausschliesslich über Minderausgaben kompensieren werden. Mit über 150 Massnahmen sollten 185 Millionen Franken eingespart werden. Dagegen formierte sich das Komitee Stopp Abbau, an dem der VPOD massgeblich beteiligt war. An der Kundgebung vom 11. September 2017 nahmen rund 3'000 Personen teil. Der Grosse Rat hielt jedoch an den Sparmassnahmen fest. Nur vereinzelt konnten Massnahmen gestrichen oder abgemildert werden. Nach Abschluss der Spardebatte stand fest, dass der VPOD und die verbündeten Organisationen gegen die Steuersenkungen das Referendum ergreifen. Ende 2018 fand die Abstimmung zur Unternehmenssteuerreform statt. Die Bevölkerung lehnte die Steuersenkungen mit 53.6% gegen 46.4% überraschend deutlich ab.

Gegen einen Beschluss des Grossen Rates, die Sozialhilfe im Kanton drastisch zu kürzen, wurde 2018 das Referendum ergriffen. Dem Vorschlag der Regierung wurde der Volksvorschlag

„für eine wirksame Sozialhilfe“ gegenübergestellt. Der Volksvorschlag sieht vor, dass die Sozialhilfe weiterhin nach den SKOS-Richtlinien ausgerichtet wird. Ältere Langzeitarbeitslose sollen bessergestellt und die Integration in den Arbeitsmarkt unterstützt werden. Der VPOD Bern beteiligte sich sehr aktiv an der Unterschriftensammlung.

Eine Initiative rechtsbürgerlich-religiöser Kreise verlangte 2018, dass Lehrpläne grundsätzlich vom Parlament beraten werden und dem fakultativen Referendum unterstehen sollen. Diese Bestimmung sollte rückwirkend auch für den Lehrplan 21 gelten, dessen Einführung der Kanton Bern bereits auf das Schuljahr 2018/2019 beschlossen hatte. Der VPOD engagierte sich im Gegenkomitee und führte das Komitee-Sekretariat. In der Volksabstimmung wurde die Initiative mit 76.7% Nein klar verworfen.

Liste der Gesamtarbeitsverträge

<i>Name</i>	<i>Anzahl Unterstellte</i>	<i>Bemerkungen</i>
GAV für das Personal bernischer Spitäler	8'500	Bis Ende 2017 gültig
GAV der Insel Gruppe	10'518	Bis Ende 2017 gültig
GAV Berner Spitäler und Kliniken	18'500	Seit 2018, löst GAV der Insel Gruppe und GAV für das Personal bernischer Spitäler ab.
GAV für das Personal bernischer Langzeitpflege-Institutionen	1'800	Seit 2014, revidiert per 2018
GAV Berner Gesundheit	90	
GAV Contact	170	Verhandlungen 2018
GAV Refbejuso	100	
GAV DOK	30	
GAV TOJ	25	
GAV VBG	30	
GAV Klinik Wysshölzli	55	per Ende 2016 aufgelöst.

Spitäler und Kliniken

Im Jahr 2015 ging es um die Umsetzung der vom Kantonsparlament beschlossenen Auslagerung der Psychiatrien. Der VPOD hatte sich im Vorfeld dagegen gewehrt und auch das Personal in den Betrieben unterstützt. Eine Weiterbildung mit Psychiatrieangestellten zum Thema Fallpauschalen und Auswirkung auf den Pflegeberuf wurde rege besucht. Die Spitäler im Berner Jura fusionierten mit Bellelay.

Zeitgleich fusionierte das Spital Netz Bern mit der Insel Gruppe. Es erwies sich als juristisch schwierig, die beiden unterschiedlichen juristischen Formen unter ein Dach zu bringen. Dass aber beide Häuser unterschiedliche Anstellungsbedingungen hatten, gab uns Auftrieb: die Verhandlungen zu einem neuen, übergeordneten GAV konnten an die Hand genommen werden. Sie beschäftigten das VPOD Sekretariat während zweier Jahre intensiv.

Die GAV-Verhandlungen verliefen harzig. Im 2016 konnte ein Teilerfolg errungen werden: es sollte nur einen GAV geben, der für alle Beschäftigten gilt. Was für Gewerkschaften selbstverständlich ist, wurde von den Arbeitgeberinnen zuerst bestritten. Sie hätten lieber viele kleine berufsgruppenspezifische Unter-GAV gehabt. Und auch ein zweiter Erfolg kam hinzu: alle öffentlichen Spitäler und Kliniken des Kantons Bern haben sich zum neuen GAV bekannt und mitverhandelt.

2017 hat die Insel Gruppe plötzlich eine Konzernstruktur eingeführt. Der VPOD hat sich mit 19

andern Verbänden dagegen gewehrt. 5'000 Angestellte der Insel-Netz-Gruppe haben eine Petition unterschrieben mit zwei Forderungen. Eine Forderung verlangte, dass die Pflege/MTT-Berufe wieder in der Spitalleitung vertreten sind, die zweite wollte die Abschaffung der Konzernstruktur. Die erste Forderung konnte dank dem Druck der Basis und mit Unterstützung des VPOD durchgesetzt werden.

Der neue GAV trat per 1.1. 2018 in Kraft. Es ist der schweizweit grösste GAV im Gesundheitsbereich. Über 18'000 Angestellte in allen öffentlichen Spitälern und Psychiatrien unterstehen ihm. Im Berner Jura geht es turbulent weiter: die psychiatrische Klinik in Bellelay schliesst sich den Spitälern von „hôpital du jura bernois“ an. Im Juni scheidet dort das Spital Moutier wieder aus. Es wird in eine eigene Gesellschaft umgewandelt, um einen allfälligen Kantonswechsel überhaupt erst möglich zu machen. Im Herbst wurde die Jura-Abstimmung für ungültig erklärt. Die Lage im Berner Jura, insbesondere in Moutier, bleibt spannend.

Langzeitpflege

Der Gesamtarbeitsvertrag für das Personal Bernischer Langzeitpflege-Institutionen trat 2014 in Kraft und wurde per 1.4. 2018 erstmals überarbeitet. Der Mutter- und Vaterschaftsurlaub wurden verlängert, ein Adoptionsurlaub eingeführt sowie ein Mindestjahreslohn von 50'000 Fr eingeführt. Dem GAV Langzeit sind neun Betriebe angeschlossen. Weiter Betriebe sollen folgen.

2015 reichten VPOD und SBK eine Petition an den Spitex Verband Kanton Bern ein. Die Petition wurde von 559 Spitex-Angestellten unterschrieben. Sie forderten, dass erneut Verhandlungen über einen Gesamtarbeitsvertrag aufgenommen werden, nachdem Verhandlungen 2011 abgebrochen wurden. Die Spitex lehnte dies ab. Nach einer erneuten Sparrunde des Kantons im 2017 steht die öffentliche Spitex stark unter Druck. Dies zeigt sich auch bei den Arbeitsbedingungen des Personals, wo die Einhaltung des Arbeitsgesetzes immer wieder Thema war.

Profa-Projekt

Die Kongressperiode 2015 – 2018 stellte das Pro-Projekt im Kanton Bern vor neue Herausforderungen. Die Berufsfachschulen im Kanton Bern reagierten auf die Anfragen von anderen Personalverbänden, die Klassen der FaGe und FaBe zu besuchen. Sie offerierten uns, dass wir zusammen mit den anderen Verbänden jährlich eine Woche mit einem Infostand in den Räumlichkeiten der Schulen präsent sind. Informations- und Werbeauftritte direkt in den Klassen wurden entsprechend reduziert. Dennoch konnten wir in den letzten vier Jahren 230 Klassen besuchen, da wir vermehrt thematisch arbeiteten. Mehr als 5'000 Lernenden brachten wir den VPOD näher und über 600 traten dem VPOD bei. Leider trat ein grosser Teil der neuen Mitglieder nach dem Lehrabschluss wieder aus, da sie die Mitgliederbeiträge als zu hoch erachteten.

Sozialbereich

2015 wurde das Beratungsangebot der Stiftung Contact zur Berner Gesundheit verschoben. Der VPOD begleitete hat den Prozess eng. Er erarbeitete mit den beiden Sozialpartnern eine Vereinbarung, um eine möglichst reibungslose Integration der Mitarbeitenden unter den neuen GAV zu ermöglichen. Contact musste in der Folge seine Betriebsstrukturen anpassen. Diese Reorganisation wurde 2017 abgeschlossen. Im 2018 folgte die Neuverhandlung des GAV aus dem Jahr 2010, die noch nicht abgeschlossen ist.

Der VPOD bringt die Sicht der Arbeitnehmenden in die Begleitgruppe Berner Modell ein. Das Berner Modell will eine subjektorientierte Finanzierung des behinderungsbedingten Bedarfs im Kanton Bern einführen. Damit sollen Erwachsenen mit Behinderung in ihrer Selbstbestimmung gestärkt werden und können auch als Arbeitgeber auftreten. Der VPOD hat mit Erfolg

die Einführung von Musterarbeitsverträgen angeregt, damit die Arbeitsbedingungen von Assistenzdienstleistungen fair geregelt werden. Der VPOD verfolgt die Einführung weiterhin kritisch, die Umsetzung erfolgt voraussichtlich erst 2023.

Nachdem die Stadt Bern Betreuungsgutscheine für Kitas einführte, zog der Kanton nach. In der Konsultation äusserte sich der VPOD kritisch. Da auch bei einem Systemwechsel die vorschulische familienergänzende Kinderbetreuung ungenügend finanziert bleibt, dürfte der Druck auf die auf die Arbeitsbedingungen und Löhne weiter zunehmen.

Kantonsverwaltung

Dank der guten Sozialpartnerschaft konnte in den Verhandlungen 2014 der Vaterschaftsurlaub per 1.1.2015 auf 10 Tage erhöht worden werden. Ab Juli 2017 führte der Kanton für das Personal der kantonalen Verwaltung ein degressives Lohnsystem ein: die Löhne der jüngeren Mitarbeitenden steigen schneller an und die Lohnkurve flacht bei ca. 40-jährigen Mitarbeitenden ab. Damit es durch diese Änderungen nicht zu Verlierer/innen kommt, konnte in der Sozialpartnerschaft eine gute Übergangslösung für ältere Mitarbeitende gefunden werden. Somit wurde das neue Lohnsystem gut aufgenommen.

Bildung

Der Kanton schickte 2016 seine Bildungsstrategie in die Vernehmlassung. Der VPOD Bern begrüßte die Strategie in den Grundzügen. Der VPOD forderte einen Stopp der dauernden Reformen, da diese massgeblich zur Belastung der Lehrpersonen beiträgt.

Nach langen Diskussionen führte das Bildungszentrum BZ Pflege 2016 eine Altersentlastung für die Dozierenden ein. Zwar entsprach sie nicht der guten Lösung derjenigen Lehrpersonen, die nach Lehreranstellungsgesetz LAG angestellt sind. Sie brachte den betroffenen Dozierenden trotzdem eine Entlastung. In Zusammenarbeit mit dem Mittelschul- und Bildungsamt des Kantons MBA wurde in der Sozialpartnerschaft ein vom VPOD eingegebenes Arbeitspapier zur „Geleiteten Schule“ verabschiedet. Dieses Papier regelt die Grundzüge der Zusammenarbeit zwischen Schulleitungen und Lehrpersonen auf Ebene der Sekundarstufe I.

Mit Spannung wurde der „Bericht zum interkantonalen Vergleich der Lehreranstellung“ erwartet. Der Bericht zeigte, dass Löhne und Anstellungsbedingungen der Lehrer und Lehrerinnen im Kanton Bern über alle Stufen schlechter sind als in anderen Kantonen. Insbesondere auf Ebene Volksschule sind die Diskrepanzen mit rund CHF 1'000 Lohnunterschied pro Monat gegenüber angrenzenden Kantonen gross. Leider verpasste es der Grosse Rat in einer Debatte im Frühling 2016, konkrete Verbesserungsmaßnahmen zu verabschieden.

Der abtretende Regierungsrat der Erziehungsdirektion des Kantons Bern versuchte 2018 kurz vor seinem Austritt aus der Regierung, die Löhne der Volksschul-Lehrpersonen von der Gehaltsklasse GK 6 in die GK 7 zu erhöhen. Für die Betroffenen würde dies einen Unterschied von rund CHF 400 ausmachen. Leider lehnte der Regierungsrat diesen Schritt, der auf Verordnungsstufe beschlossen werden könnte, ab. Musiklehrpersonen werden in der gleichen Lohnstufe eingestuft, egal, welchen Ausbildungsgrad sie aufweisen. Seit Jahren beklagt der VPOD diese Einstufung als zu tief.

Im August 2018 zeichnete sich ein massiver Mangel an ausgebildeten Lehrpersonen ab. Viele Schulen konnten freie Stellen nicht besetzen und der Kanton setzte Studierende der Pädagogischen Hochschule ein, die den Unterricht übernahmen. Der schlechte Lohn wird als mitverantwortlich für den Mangel an Lehrpersonen bezeichnet. Der VPOD forderte deshalb die rasche Umsetzung des Gehaltsklassenanstiegs.

Region Bern Städte, Gemeinden, Energie

Liste der Sektionen

Aarberg
Bern
Biel
Burgdorf
Kraftwerke Oberhasli
Thunersee
Touring Club Schweiz

Liste der GAV

GAV BERNMOBIL
GAV Energie Wasser Bern
GAV Verkehrsbetriebe Biel
GAV Energieservice Biel
GAV STI - Verkehrsbetriebe Thun
GAV Energie Thun AG
GAV Busland neu per 1.1.2019
GAV Familientreff neu per 1.1.2018

Bern Stadt

Der Sektionsvorstand hat sich an seiner Klausur im Sommer 2015 mit dem absehbaren technologischen Wandel, Industrie 4.0, auseinandergesetzt. Dabei wurden verschiedene strategische Ziele im Mitarbeiterdatenschutz und zur Finanzierung von Umschulungen beschlossen. Im Berichtszeitraum gelang es Bernmobil, gespiesen aus Solibeiträgen, einen Fonds für Umschulung zu schaffen. Den Gemeinderat (Exekutive) der Stadt Bern haben wir im Dezember 2016 aufgefordert, einen Mitarbeiterdatenschutz mit uns zu erarbeiten. Im Herbst 2018 wurde uns ein unbefriedigender Vorschlag vorgelegt. Auf Betriebsebene versuchen wir mit den Praktikern Vereinbarungen abzuschliessen, die rechtlich auf der Ebene von schriftlichem Handschlag sind, aber die Sensibilität auf allen Ebenen fördern. Die Resultate bei der Strassenreinigung sind jedoch ermutigend. Die Vereinbarkeit ist im Stadtrat (Legislative) in den Fokus gerückt. Wir haben uns bemüht, die symbolische Politik des Parlamentes in glaubwürdige Weiterentwicklung der Vereinbarkeit umzuwandeln. Andererseits ist es uns gelungen, dass der Gemeinderat das Ziel einer Reallohnerhöhung in seine Legislaturziele aufgenommen hat.

Arbeitszeit

40 Stundenwochen abzüglich der täglichen Pausen von je 30 Minuten.
Diverse Arbeitszeitmodelle wie Arbeitszeit gemäss Bandbreitenmodell. Gleitende Arbeitszeit: Wahl von Arbeitsbeginn und -ende, Servicezeit, Jahresarbeitszeitmodell, Gruppenarbeitszeitmodell, Lebensarbeitszeitmodell, Teilzeitarbeit, Jobsharing.

Lohnentwicklung

Individuelle Erhöhung der Löhne 2015 - 2018 jährlich zirka 1 % infolge Stufenanstiege und Lohnklassenwechsel. 2010 wurden die Löhne, das Lohnsystem und die Zulagen um 0,05 % überausgeglichen. 2018 konnten wir per 2019 einen Teuerungsausgleich von 1 % aushandeln. Neben den Stufenanstiegen und Lohnklassenwechseln waren wir fast jedes Jahr im Berichtszeitraum mit Einmalzahlungen unterwegs:

Für 2016 bis 50 % Pensum Fr. 150 und ab 50 % Fr. 300 p.a.;

Für 2017 bis 50 % Pensum Fr. 600 und ab 50 % Fr. 1'200 p.a.;

Für 2018 je einen halben Tag zusätzlich frei am 24. Dezember und 31. Dezember 2018
Für 2019 1 % Teuerungsausgleich per Mai 2019.

Prämien

Treueprämie 1 - 5 Dienstjahre 1 Woche, 5 - 10 Dienstjahre 2 Wochen, 10 - 15 Dienstjahre 3 Wochen, 15 - 20 Dienstjahre 4 Wochen, alle weiteren 5 Jahre 4 Wochen.

Personalvorsorgekasse der Stadt Bern PVK

Der Stadtrat von Bern wollte die PVK per 1.1.2018 vom Leistungs- ins Beitragsprimat überführen. Verwaltungskommission und Gemeinderat wollten daraus keine Sparübung machen. In der vorherigen Revision wurde beschlossen die Ausfinanzierung per 2051 anzustreben. Mit dieser langen Dauer sollte der dritte Beitragszahler seine Pflicht tun. Da die Arbeitnehmer ihren Anteil schon eingebracht haben und die Arbeitgeberinnen dies jährlich noch zu leisten hatten, wurde als Übergangsbestimmung die Verzinsung des Kapitals der Versicherten mit 2,75 % festgeschrieben. Somit hatte der Primatwechsel auf die Versicherten kaum Einfluss. Per 1.1.2019 wurde der Umwandlungssatz umgesenkt. Die Kapitalien der Versicherten wurden mit Rückstellungen und zulasten des Deckungsgrades so ergänzt, dass für die Versicherten kein Verlust entstehen sollte.

Ordentlicher Altersrücktritt 63. Altersjahr, vorzeitige Pensionierung oder Teilpensionierung ab vollendetem 58. Altersjahr, Rentenkürzung je vorgelegtes Jahr 5,4 %.

Wer das 58. Altersjahr vollendet hat, hat Anspruch auf eine AHV-Überbrückungsrente aus dem Überbrückungsrenten-Fonds. Dieser wird hälftig durch die Arbeitnehmenden ab 1. Januar nach Vollendung des 29. Altersjahres mit 0,5 % und ab 1. Januar nach Vollendung des 44. Altersjahres mit 1 % finanziert.

Evangelisch-reformierte Gesamtkirchgemeinde Bern

Die 12 Berner Kirchgemeinden und die Gesamtkirchgemeinde diskutieren seit Jahren über eine gemeinsame Fusion. Bei diesem Fusionsprozess wird immer wieder vergessen, dass über 80 Mitarbeitende bei den 13 Gemeinden angestellt sind. Der Prozess ist für das Personal so unsicher, dass die Kirchenmusiker bei uns eingetreten sind und nun neben den Sigristen die zweite starke Gruppe bilden.

Besoldungen und Teuerungsausgleich (Gesamtkirchgemeinde), individuelle Erhöhung der Löhne 2015 bis 2018 jährlich 1 % infolge Lohnstufenanstiege und Beförderungen. Einmalzahlung von Fr. 1'700 per 2018 bei einem 100 % Pensum.

Verkehrsbetriebe der Stadt Bern (BERNMOBIL)

Jahresarbeitszeit 2'020 Stunden auch in einem Schaltjahr, 5 bzw. 6 Ferienwochen.

Die jährlichen GAV-Verhandlungen zwischen dem VPOD und BERNMOBIL führten u.a. zu folgenden Abschlüssen:

Per 2015 0,8 % individuell und Fr. 800 Einmalzahlung.

Per 2016 0,7 % individuell, nach neun Monaten ohne Krankheitstag gibt es wieder 730 Tage, Bernmobil übernimmt zusätzlich 0,2 % der Krankentaggeldversicherung.

Per 2017 0,8 % individuell.

Per 2019 Einmalzahlung Fr. 700 und 0,5 % generell. Einführung «Digitalisierungsfonds».

Altersvorsorge

Anschlussvertrag mit der Personalvorsorgekasse der Stadt Bern zu den Bedingungen, welche für die Angestellten der Stadt Bern gelten.

Energie Wasser Bern (EWB)

Auf Vorschlag des VPOD hin gelang es, 15 Tage bezahlte Care-Arbeit und 15 Tage Vaterschaftsurlaub durchzusetzen. Des Weiteren werden individuelle Lösungen, wie die Betreuung von Kindern oder die Pflege von Verwandten auf eine längere Zeit, gesucht. Damit übernimmt ewb auch eine gesellschaftliche Verantwortung und wird familienfreundlicher. Es gelang dem VPOD erneut, eine Verwaltungsrätin für das ewb aufzustellen und nach Querelen im Gewerkschaftsbund der Stadt Bern auch im Stadtrat durchzusetzen.

Lohnentwicklung

Die jährlichen GAV Verhandlungen führten u.a. zu folgenden Abschlüssen:

Per 2015, 0,7 % individuell und 0,4 % generell.

Per 2016, 0,8 % individuell Erfolgsbeteiligung 0,6 %.

Per 2017, 0,9 % individuell.

Per 2018, 1,3 % individuell.

Per 2019, 0,6 % individuell 0,82 % generell und 0,18 % der Erhöhung der Krankenkasse übernimmt die Arbeitgeberin.

Altersvorsorge

Anschlussvertrag mit der Personalvorsorgekasse der Stadt Bern zu den Bedingungen, welche für die Angestellten der Stadt Bern gelten.

Stadt Biel

In der Kongressperiode 2015 – 2018 wurde das städtische Personalreglement teilrevidiert. Der VPOD hat in diversen Vernehmlassungen auf das Geschäft Einfluss genommen, trotzdem konnte der Wegfall des automatischen Stufenanstiegs nicht verhindert werden.

Kern der Gewerkschaftsarbeit waren die verschiedenen Problemstellungen des Personals. So konnte ein zweijähriges Projekt letztendlich 2018 erfolgreich abgeschlossen werden, welches den ehemaligen Hauswarten der Stadt Biel ein an die heutigen Gegebenheiten angepasstes Pflichtenheft und ein revidiertes Berufsbild brachte. Die Lohnklassen der heutigen Hausdienstverantwortlichen wurden zudem je um eine ganze Lohnklasse angehoben.

Lohnentwicklung

Für 2015 Stufenanpassungen / Beförderungen von Total 1.05%

Für 2016 Stufenanpassungen / Beförderungen von Total 1%

Für 2017 Stufenanpassungen / Beförderungen von Total 0.97%

Für 2018 Stufenanpassungen / Beförderungen von Total 1.10%

Bieler Verkehrsbetriebe VB

Fokus der Gewerkschaftsarbeit bei den VB waren verschiedene Problemstellungen im Betrieb. So hat der vpod erwirkt, dass eine durch die Direktion einseitige Änderung des Reglements bei der Parkplatzbewirtschaftung rückgängig und verbessert werden konnte. In der laufenden Kongressperiode konnte der vpod bei der VB massiv aufbauen und ein echtes Kräfteverhältnis herstellen. Es konnte ein vpod-VB-Vorstand erfolgreich etabliert werden, welcher heute direkt mit der Direktion verhandelt. Die Anliegen des Personals werden durch die Direktion ernst genommen, es besteht eine gelebte Sozialpartnerschaft.

Lohnentwicklung

Für 2015 Stufenanpassungen / Beförderungen von Total 1.05%

Für 2016 Stufenanpassungen / Beförderungen von Total 1%

Für 2017 Stufenanpassungen / Beförderungen von Total 0.97%

Für 2018 Stufenanpassungen / Beförderungen von Total 1.10%

EnergieService Biel ESB

In der Kongressperiode konnte die erste Revision des GAV nach der Auslagerung erfolgreich vorgenommen werden. Der VPOD hat verschiedenen Verbesserungen errungen. Hauptpunkt der Revision war der Einbau der Ortszulage in den Lohn. Diese Ortszulage war nur den in Biel wohnhaften Beschäftigten vorbehalten. Mit einer zusätzlichen Lohnerhöhung konnte eine Anhebung der Löhne um durchschnittlich 270 Franken pro Monat errungen werden.

Lohnentwicklung

Für 2015 keine Lohnanpassung, dafür eine Barprämie von 300 Franken

Für 2016 keine Lohnanpassung, dafür eine Barprämie von 300 Franken

Für 2017 keine Lohnanpassung aufgrund Resultat GAV-Revision

Für 2018 individuelle Lohnerhöhung von 0.7%

Der Mittelwert der Saläre GAV beträgt per 2018 Fr. 7'882.- (bei 12 Auszahlungen) bzw. 7'276.- bei 13 Auszahlungen.

Pensionskasse der Stadt Biel

In der Kongressperiode wurden die Statuten der städtischen Pensionskasse revidiert. Die Änderungen treten per 1.1.2019 in Kraft und sehen die Erhöhung des vorzeitigen Altersrücktritts von 58 auf 60 Jahren vor. Der Umwandlungssatz wird gestaffelt von 6.4% bis 2024 auf 5.5% gesenkt. Damit der aktuelle Stand der Altersrente der versicherten Personen, die kurz vor der Pensionierung stehen, beibehalten werden kann, gewährt die Pensionskasse eine Garantie für die nach den im Jahr 2018 geltenden Statuten berechnete Rente. Es handelt sich dabei um einen einmaligen Betrag, der am 1. Januar 2019 dem Sparkapital der betroffenen Versicherten bzw. aller Personen, die 1957 oder vorher geboren sind, gutgeschrieben wird.

Busland

In der Kongressperiode 2015 – 2018 konnte ein Firmenarbeitsvertrag bei Busland AG durchgesetzt und verhandelt werden. Voraus ging ein zweijähriger Streit um die Vereinheitlichung der Löhne im Nachgang an die Fusion der lokalen Busunternehmungen zur Busland AG.

Der neue FAV tritt per 1.1.2019 in Kraft. Neben der Zusammenführung der bestehenden Reglemente konnte wichtige Punkte neu in den FAV aufgenommen werden. So erhalten die Chauffeure in Burgdorf mehr Zulagen.

Ebenso konnte ein zweijähriger Streit in der Frage der 5-Tage-Woche zugunsten des VPOD entschieden werden. Davor galt annähernd die 6-Tage-Woche. Die Unternehmung hatte stets argumentiert, eine 5-Tage-Woche sei nicht umsetzbar. Der VPOD hat sich dafür eingesetzt, dass dem Personal zwei Varianten zu Dienstplänen vorgelegt werden konnte. Dieses entschied sich grosser Mehrheit für die Variante des VPOD, was der 5-Tage-Woche gleichkommt. Eingeführt wurden die neuen Dienstpläne per 1. Juli 2018.

Stadt Burgdorf

In der laufenden Kongressperiode wurde ein Wechsel der Pensionskasse für das Städtische Personal vollzogen. Der VPOD hat sich dafür eingesetzt, dass die für das Personal bessere Pensionskasse zum Zug kommt. Leider wurden dem VPOD im Rahmen des Vernehmlassungsverfahrens von Seiten der Stadt Burgdorf alle relevanten Informationen vorenthalten, und die städtische Politik hat sich entgegen dem Willen des Personals für eine schlechtere Pensionskasse entschieden. Eine Aussprache zwischen VPOD und der städtischen Politik führte zum Ergebnis, dass eine Anfechtung gegen diesen Entscheid kontraproduktiv gewesen wäre, da die Stadt Burgdorf damit drohte, die Altersvorsorge der Stadt Burgdorf über die Stiftung Auffangeinrichtung laufen zu lassen.

Stadt Thun

In der Stadt Thun wurde im Berichtszeitraum das Personalreglement teilrevidiert. Im Rahmen dieser Teilrevision wurde der automatische Stufenanstieg aus dem Reglement gestrichen.

Lohnentwicklung

Für 2015 Stufenanpassungen / Teuerung von Total 1.2%

Für 2016 Stufenanpassungen / Teuerung von Total 1.2%

Für 2017 Stufenanpassungen / Teuerung von Total 1.5%

Für 2018 Stufenanpassungen / Teuerung von Total 1.7%

Pensionskasse Stadt Thun

Das städtische Pensionskassenreglement wurde per 2019 geändert, was für die Beschäftigten bedeutet, dass das ordentliche Pensionsalter von 64 Jahren auf 65 Jahren erhöht wird. Der technische Zinssatz wurde von 3% auf 1,75%, der Umwandlungssatz von 5,6% auf 5% gesenkt. Die Stadt Thun und die angeschlossenen Betriebe beteiligen sich mit einmaligen Kosten von 16,8 Mio. Franken und jährlich wiederkehrenden Minderkosten von 0.74 Mio. Franken. Die Rentner wiederum beteiligen sich u.a. damit, dass der Anfang 2019 bestehende Saldo des Sonderfonds für Teuerungszulagen auf den Renten von rund 3 Mio. Franken an die Finanzierung des fehlenden Rentendeckungskapital angerechnet wird.

Energie Thun AG

Die Angestellten der Energie Thun AG sind nach wie vor in der städtischen Pensionskasse versichert. Es besteht der GAV, sowie ein Personalreglement und eine Personalverordnung.

Lohnentwicklung Energie Thun AG

2015 Erhöhung Lohnsumme 0,50%

2016 Erhöhung Lohnsumme 0.8 %

2017 Erhöhung Lohnsumme 0.8 %

2018 Erhöhung Lohnsumme 1.3 %

Zusätzlich zu der Erhöhung der Lohnsumme gewährt die Energie Thun AG Erfolgsbeteiligungen.

Sektion KWO

Ende 2015 erfuhr die KWO aufgrund der angespannten Situation rund um die Wasserkraft ein Restrukturierungsprogramm. Von den ca. 350 Beschäftigten wurde 50 entlassen. Der VPOD und die KWO verhandelten für die Betroffenen einen Sozialplan, der seinem Namen gerecht wurde. So wurden vollausfinanzierte vorzeitige Pensionierungen und ein gutes Entschädigungsmodell, gestaffelt nach Alters- und Dienstjahren, verhandelt. Eine für die Restrukturierungsdauer eingesetzte paritätische Kommission begleitete jeden Einzelfall. Es konnten bis zum Abschluss der Restrukturierungsdauer neben den vorzeitigen Pensionierungen fast alle Betroffenen in eine neue und gleichwertige Neuanstellung vermittelt werden.

In der Kongressperiode stand ebenfalls der Aufbau einer Betriebskommission auf der Agenda. Der VPOD handelte zusammen mit der Direktion ein entsprechendes Reglement aus und begleitete den Aufbau- und Wahlprozess. In Fokus steht nun die Zusammenarbeit zwischen VPOD und der Kommission, um ein entsprechendes Gewicht in den Gesprächen mit der Direktion einbringen zu können.

Lohnentwicklung KWO

Für 2015 wurde eine Erhöhung der Lohnsumme von 1.2% vereinbart.

Für 2016 Keine Lohnanpassungen aufgrund Situation Restrukturierungsprogramm

Für 2017 wurde eine Erhöhung der Lohnsumme von 1% individuell vereinbart

Für 2018 wurde eine Erhöhung der Lohnsumme von 1% individuell vereinbart

Sektion TCS

In der Kongressperiode 2015 – 2019 stand die Revision des Firmenarbeitsvertrages auf der Agenda. Während rund zwei Jahren wurde das Vertragswerk verhandelt. Es waren für beide Seiten harte Verhandlungen. Kernpunkt der FAV-Revision war das Langzeitkonto. Der TCS wollte aus buchhalterischen Gründen eine Deckelung der Zeitguthaben für die einzelnen Patrouilleure auf eine für den VPOD nicht akzeptable Tiefe setzen. Die Verhandlungen zu diesem Punkt konnten einen für beide Seiten annehmbaren Kompromiss herbeiführen. Die Generalversammlung des VPOD-TCS hiess das Verhandlungsergebnis im 2017 schliesslich gut. Im Fokus steht und stand auch die PAT-Pauschale. Dies ist eine Zulage zum monatlichen Grundgehalt, die den Mitarbeitenden als Entschädigung für regelmässige Abend-, Nacht- und Sonntagsarbeit sowie für geplante Einsätze im flexiblen Dienstplankonzept, ausgerichtet wird. Die einzelnen Lohnrunden sind mit der Frage der PAT-Pauschale eng verknüpft. Sie beträgt pro Monat wenigstens 450 Franken, höchstens 550 Franken. Der VPOD fordert seit langem, diese variable Pauschale fix in den Lohn einzubauen. Im Rahmen der jährlichen Lohngespräche wird die PAT-Pauschale als steuerbares Element von Seitens des TCS jeweils ins Feld geführt.

Lohnentwicklung TCS

Beim TCS auf Granit stösst der VPOD zudem bei der Lohntransparenz. Verknüpft mit der Frage der Höhe der PAT-Pauschale wurde die Lohnsumme seit 2015 um ca. 0.4 bis 0.8% jährlich. Diese werden individuell an die Beschäftigten verteilt.

Région Fribourg

Liste des sections

Fribourg

AFDASSC (association fribourgeoise des assistants en santé communautaire)

Droit de grève

Le SSP – région Fribourg a permis la reconnaissance du droit de grève pour le personnel de la fonction publique fribourgeoise (auparavant : strictement interdit). La Loi sur le personnel de l'Etat de Fribourg a été modifiée dans ce sens.

Le SSP – région Fribourg a gagné, fin 2018, un recours au Tribunal fédéral contre l'interdiction du droit de grève pour le personnel des soins.

Personnel hospitalier

Grâce à une journée d'actions et de grève, qui s'est déroulée le mardi 22 mai 2018 au sein de l'Hôpital fribourgeois (HFR), le SSP a pu garantir le maintien de la Loi sur le personnel de l'Etat de Fribourg (LPers) pour le personnel hospitalier, qui était menacé d'une suppression de la LPers et de sa soumission à une Convention collective de travail (CCT) ou à une loi spécifique.

A relever qu'une grève du personnel de la Buanderie de l'HFR – Hôpital cantonal a également eu lieu en juin 2017, pour lutter contre la privatisation de cette structure. Cette grève a permis de garantir que l'intégralité du personnel de la Buanderie soit reprise par l'HFR, à un poste différent.

Etat de Fribourg

Reconnaissance du SSP – région Fribourg comme interlocuteur à part entière du Conseil d'Etat, aux côtés de la faïtière regroupant les associations professionnelles, et ce dès le 1er janvier 2016.

Demande du SSP – région Fribourg de bénéficier d'une partie de la contribution de soutien versée à la FEDE. Cette contribution sera versée au SSP en principe dès le 1er janvier 2022 (= modification de la Loi sur le personnel de l'Etat de Fribourg).

Le SSP – région Fribourg s'est également fortement engagé pour lutter contre la révision de la Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat de Fribourg (CPPEF). Une manifestation réunissant 1'500 salariés a eu lieu au mois de septembre 2018, suivie d'une seconde manifestation en février (4'000 salariés) et d'une journée d'actions et de grève le 30 avril 2019 de l'ensemble de la fonction publique fribourgeoise, une première à Fribourg !

Ville de Fribourg

Mobilisation du personnel contre la révision à la baisse des conditions de retraite, dès l'automne 2018. Deux débrayages et une grève ont eu lieu en 2019, avec l'obtention d'une amélioration significative du projet de révision de la Caisse de prévoyance.

Secteur subventionné (Social et Homes)

Le secteur social + INFRI-FOPIS (CCT)

2015	Négociations CCT
2016	Négociations CCT Litige Collectif Arche Fribourg Constitution d'un groupe social SSP
2017	Négociations CCT Litige collectif Point Rencontre Constitution groupe Psychomotriciennes Lancement revalorisation ASE
2018	Négociations CCT Journée de formation responsabilités

Secteur des Homes

2015	
2016	Journée d'alerte nationale dans la santé : distribution de tracts et badges dans l'ensemble des EMS
2017	Conflit collectif au home médicalisé de la Sarine
2018	Conflit collectif au Réseau santé de la Veveysse

Travail Femmes

8 mars de chaque année des actions ont eu lieu avec le réseau féministe fribourgeois composé d'associations, partis et syndicats.

2015	7 mars : manifestation à Berne
2016	8 mars + 14 juin : pour AVS21 Création d'un réseau intersyndical féministe
2017	8 mars + 14 juin : Femmes contre PV2020
2018	Congrès des femmes USS 14 juin : lancement compte à rebours pour la grève 2019 Manifestation 22.09 à Berne

AFDASSC

Evolution des membres :

2015	109 membres
2016	122 membres

2017 130 membres

2018 124 membres

Chaque année :

- un programme de formation à l'attention des ASSC a été développé ;
- l'association AFDASSC et la collaboration avec le SSP sont présentées dans les différentes classes d'ASSC en formation ;
- des conférences publiques sont organisées sur des thèmes d'intérêt pour les ASSC.

Région Genève

Rapport de la présidence

Situation politico-syndicale et mobilisation de la fonction publique

Durant cette période le SSP a fait face à des attaques de plus en plus virulentes contre la fonction publique et le secteur subventionné, par un Grand Conseil à la droite décomplexée, doublée de ce qu'on peut appeler une crise institutionnelle (perte de légitimité du Conseil d'Etat avec un parlement qu'il ne contrôle pas).

La fin de l'année 2015 a été marquée par une mobilisation exceptionnelle de la fonction publique suite aux attaques sans précédent du Conseil d'Etat (CE) concernant le budget de l'Etat : diminution de 5% des dépenses de personnel sur trois ans au moyen de diverses mesures « structurelles, une réduction budgétaire linéaire de 1% sur les dépenses générales, la suppression de l'annuité pour toutes les classes salariales, une augmentation du temps de travail à 42h et une facilitation des licenciements. Ceci pour anticiper la Réforme de l'imposition du bénéfice des entreprises RIEIII qui, si elle avait été acceptée en votation populaire, aurait créée dans les caisses de l'Etat un déficit d'un milliard de francs par an.

Cette mobilisation s'est exprimée par une grève reconductible qui a duré pas moins de 7 jours ainsi que par plusieurs manifestations qui ont rassemblé jusqu'à 11'000 participants. Le secteur de l'enseignement s'est très fortement mobilisé mais tous les secteurs étaient présents (santé, administration, police, social...). Certains secteurs ont même vécu les premiers arrêts de travail de leur histoire. La convergence, lors du 2ème jour de grève, de la mobilisation de la fonction publique et de celle des ouvriers du bâtiment sur le pont du Mont-Blanc a offert un bel exemple d'unité entre les secteurs public et privé et a marqué les esprits.

Les contacts entrepris dès l'été 2015 avec plusieurs organisations syndicales ont facilité la création du Comité unitaire de lutte des services publics, composé du Cartel et du SSP, qui « a piloté » l'organisation des assemblées du personnel et des manifestations et a reçu mandat de l'assemblée pour les « négociations » avec le CE une fois l'accord signé (décembre 2015).

Ces mobilisations ont permis de suspendre les mesures structurelles du Conseil d'Etat et ont abouti au retrait de la loi Personal stop, une victoire d'étape très importante qui s'est toutes fois conclue par un accord avec le Conseil d'Etat qu'il n'a pas respecté.

Mobilisations et campagnes

RIE III - Réforme de la fiscalité des entreprises

La première grande campagne qui nous a mobilisés pendant plus de huit mois aura été le combat contre le projet de loi fédérale sur la nouvelle imposition des entreprises (RIE III). A peine la 3e réforme de l'imposition des bénéfices des entreprises (RIE III) était-elle votée le 17 juin 2015 que le référendum national était lancé au niveau national par le PS et les Verts, soutenu par les centrales syndicales, il sera porté à Genève par la CGAS à la tête de la coalition référendaire qui a contribué à collecter les 56'000 signatures conduisant à la victoire du NON le 12 février 2017.

A Genève, le Conseil d'Etat, anticipant sur les lois de la démocratie semi-directe, a élaboré un projet cantonal avec un taux d'imposition de 13,5% réduisant le taux d'imposition de toutes les entreprises suisses de près de moitié (de 24,2 à 13,5 %). Privatisations de services publiques, baisses drastiques de prestations à la population auraient été les principales conséquences. Le CE brandissant le chantage à l'emploi en cas de fuite de multinationales et de sociétés de négoce si le taux d'imposition ne reste pas des plus modestes a tenté d'associer à sa « réforme », par le biais d'une « table ronde », les partis et organisations syndicales. La CGAS, au sein de laquelle nous avons été actifs, ne s'est pas ralliée à un tel projet et dénonçant les conséquences prévisibles de cette « réforme » cantonale a quitté la table ronde favorisant ainsi une bonne lisibilité des revendications syndicales, notamment pour la défense des services publics. L'échec du projet fédéral a totalement invalidé la proposition du CE genevois.

Plan de prévoyance vieillesse du Conseil fédéral (PV 2020)

Le premier projet du plan de prévoyance vieillesse 2020, élaboré par le Conseil fédéral, prévoyait l'augmentation de l'âge de départ à la retraite pour les femmes (65 ans), l'abaissement du taux de conversion LPP de 6,8 % à 6%, la suppression des rentes de veuves, l'augmentation de la TVA de 1,5% et la suppression de tout âge légal de départ à la retraite, remplacé par un « âge de référence », ouvrant la voie au travail jusqu'à 67 ans voir 70 ans. Un « compromis » à peine meilleur et négocié entre le PSS (avec la participation active du président de l'USS) et une fraction de la droite a été adopté par les chambres fédérales en mars 2017. L'USS a décidé lors de son assemblée des délégués (AdD) du 24 mars de s'y rallier. Nous nous sommes opposés dès le mois de novembre 2015 lors du congrès national du SSP et dans la rue en septembre 2016 (manifestation à Berne pour AVS+) à cette contre-réforme qui s'attaque de front aux retraites et dégrade les conditions de travail des femmes. Très vite, dans le respect des résolutions adoptées lors du congrès national du SSP, nous nous sommes aussi engagés dans le combat pour le respect du mandat pour que d'abord le SSP national et ensuite l'USS combattent par tous les moyens et notamment par le lancement du référendum le « compromis » adopté par les chambres fédérales le 17 mars 2017. Malheureusement en vain, même si le vote à l'ADD du SSP de 22 contre 19 montre clairement que la base du syndicat y était profondément opposée.

Le vendredi 24 mars, à l'issue de l'AdD de l'USS, nous nous sommes associés aux forces syndicales minoritaires au sein d'UNIA, du SSP, de Syndicom et du SEV opposées à PV 2020 qui ont décidé de lancer le référendum, nous avons récolté notre part de signatures un peu plus que 1'500, le projet a été rejeté en votation le 24 septembre par 52,8% des votants. Malgré cette double défaite, le CF n'a pas abandonné ses objectifs en matière de régression sociale et nous nous retrouvons à nouveau, d'un côté, face à un nouvel avatar d'imposition des bénéfices des entreprises (PF17) sur lequel nous devons voter cet automne et de l'autre face à de nouvelles menaces sur l'âge de la retraite des femmes et contre l'AVS. C'est dans ce contexte que s'inscrit la mobilisation nécessaire pour faire appliquer les lois sur l'égalité salariale en faveur des femmes travailleuses. L'égalité salariale avec la hausse des salaires, la lutte contre le dumping salarial et le travail au noir forment les principales revendications préservant le système par répartition de l'AVS et garantissant nos retraites.

Contre le démantèlement de la caisse de pension de l'Etat (CPEG)

Rappelons ici que la capitalisation forcée imposée par la majorité bourgeoise des Chambres fédérales oblige la CPEG d'atteindre un taux de couverture de 80% d'ici à 2052 ! C'est précisé-ment pour faire face à cette obligation légale de capitalisation (une vraie aubaine pour les ban- quiers et spéculateurs) que la CPEG a été créée (fusion de la CIA et de la CEH) avec des aug- mentations régulières de cotisations et des baisses importantes de prestations par rapport aux

conditions précédentes. Depuis 2013, date de la création de la CPEG par la fusion de la CIA et de la CEH, nous nous sommes en permanence mobilisés contre les dégradations infligées par le comité de la caisse ou le Conseil d'Etat aux prestations. Aussi nous nous opposons à la décision du comité de la CPEG de novembre 2016 consécutive à la baisse du taux technique imposée par les experts (DTA4), d'une nouvelle élévation de l'âge pivot à 65 ans (plan standard), respectivement à 62 (plan pénibilité), consacrant une nouvelle baisse de 5% de nos conditions de retraite dès 2018.

Dans ce contexte difficile, nous avons œuvré durant quatre mois à la constitution des listes unitaires de candidats pour les élections à l'assemblée des délégués de la CPEG et nous avons présenté 65 candidats sur les 200 membres.

Force est de constater que la CPEG est malheureusement soumise aux aléas parlementaires faute d'une mobilisation suffisamment puissante des premiers concernés. L'avenir de la CPEG va dépendre des votes opérés par les nouveaux députés récemment élus. Si du point de vue arithmétique une « majorité » est possible, encore faut-il qu'elle s'exprime au moment voulu. Nous n'avons aucune garantie que le jeu des alliances contre nature (MCG) ou des combinaison politiciennes aboutissent à l'adoption du bon projet de loi. C'est pourquoi, nous devons non seulement maintenir notre vigilance mais tenter, dans des conditions défavorables, d'impulser la mobilisation des salariés notamment via leur information sur les risques encourus en cas d'adoption du projet du Conseil d'Etat. Sur cette orientation nous aurons à résister contre les organisations trop perméables aux pressions du gouvernement qui cherchent à nous entraîner sur le terrain de la compromission.

En deuxième position figure, la collecte des signatures sur l'initiative « zéro pertes » qui doit permettre d'inscrire dans la Constitution des garanties pour préserver les prestations publiques.

Projet de budget 2017

Le projet de budget prévoyait 77 millions de déficit, environ 1% du budget total. Il n'intégrait aucune « mesure structurelle » mais des coupes à hauteur de 1 à 5% différenciées selon les institutions et les départements, et l'annuité était prévue dans le budget. Enfin, la dette, comme on le découvrira au moment des comptes, sera réduite de 300 millions en 2016. Il s'agit toujours d'un budget d'austérité, qui se veut moins violent, mais qui l'est tout autant de façon plus pernicieuse.

Malgré les demandes répétées du Cartel intersyndical, les coupes dans les subventions des institutions sociales ont été maintenues et l'octroi de l'annuité n'a pas été suivi d'une augmentation correspondante de la subvention provoquant ainsi des économies indues.

Pour rappel, les coupes entre 1% et 5% se montent à quelque -358 millions sur ces trois derniers ans ! Soit l'équivalent des mesures structurelles présentées par le Conseil d'Etat en 2015 et qui ont déclenché les grèves que l'on sait. Les conséquences de cette politique sont une dégradation continue des conditions de travail dans certains secteurs qui sont sinistrés tels que l'Hospice Général, le social, l'Imad, les HUG, etc.

Pour le social comme dans les institutions subventionnées, il y a le problème des annuités dont une partie du financement revient aux fondations et au final cela leur fait moins d'argent. Cela s'ajoute à d'autres mécanismes du même genre et autres coupes qui ont des incidences sur le financement par les employeurs de la CPEG.

La grève des notes au secondaire a fait du bruit et a amené un certain nombre de fruits : entrée en vigueur des accords de 2013, moins de problèmes pour les enseignants et les élèves.

Le primaire fait le même constat que les autres degrés d'enseignement, mais les petites économies faites partout sans toucher aux postes d'enseignants, ont des conséquences pour tous (exemple de l'économat cantonal). Nous devons aussi nous mobiliser pour le back office. Le

nombre d'élèves a augmenté, le nombre de postes d'enseignants en conséquence aussi, mais tout ce qui est matériel n'a pas suivi : photocopies par exemple. Nous vivons aussi l'augmentation des tâches, sans engagement de personnel (mercredi matin).

Faute d'une mobilisation construite suffisamment à l'avance patiemment et unitairement dans les services, écoles, institutions subventionnées, etc. sur des revendications portées par la base (nous avons parlé de cahiers de doléances), la réaction tardive des organisations – et notre responsabilité est aussi engagée - n'aura pas permis d'instaurer un rapport de forces à la hauteur des enjeux. C'est pourquoi la manifestation du 15 décembre 2016 orchestrée par le Cartel n'aura été, une fois de plus, qu'un rassemblement symbolique et protestataire sans grande incidence sur le vote des députés.

Projet de Budget 2018

Des initiatives ont été prises dans différents secteurs (social, enseignement...) pour préparer des rencontres avec les conseillers d'Etat et tenter d'ouvrir de véritables négociations avant l'adoption du projet de budget par le gouvernement. Conformément à « l'accord » exprimé du bout des lèvres par le président du CE le 23 novembre 2016, nous allons tout entreprendre pour faire remonter, une fois de plus, les besoins des services vers les magistrats de tutelle. Notre orientation de fond reste invariable : il faut plus de postes de travail pour garantir les prestations nécessaires à la population. A quoi s'ajoute le respect des mécanismes salariaux et la défense des prestations de notre caisse de pensions.

Nouveau système d'évaluation des fonctions : SCORE

Les discussions sur le projet SCORE durent depuis des années, un protocole d'accord entre le CE et le Cartel date de juillet 2015. Durant l'année écoulée, les discussions entre le groupe technique et les représentants de l'OPE/Conseil d'Etat avaient abouti à la poursuite simultanée des travaux relatifs aux phases 1 et 2 du protocole d'accord et à la finalisation de ces deux phases à la fin du mois de septembre 2016, les phases 3 et 4 devaient être discutées avant la fin de l'année afin qu'un projet de loi puisse être déposé par le CE à cette échéance. Mais repoussant sans cesse les dates d'une consultation, le CE ne nous a toujours pas présenté, à ce jour, son projet de loi.

Relations et unité avec les autres organisations

Cartel intersyndical du personnel de l'Etat

Notre assemblée générale du 5 avril 2016 a décidé que le SSP-GE allait réintégrer le Cartel intersyndical que nous avons quitté en 2012 lors du désaccord sur la fusion des deux caisses de pensions des fonctionnaires CIA et CEH.

Le processus de réintégration au sein du Cartel s'est opéré au moment du changement de la présidence de la région à un moment difficile. Nous devons régler rapidement nos problèmes internes pour que notre présence au sein des instances du Cartel contribue à le positionner sur un terrain indépendant de l'Etat et des partis politiques tout particulièrement en ce qui concerne la campagne en défense de la CPEG.

Cela fait maintenant plus d'une année que le SSP participe activement au sein des instances (sauf le bureau) et des délégations du Cartel auprès de notre employeur et autres entités étatiques cantonales. Sur le plan organisationnel, notre délégation à l'Assemblée des délégués a très bien fonctionné, nous avons toujours fait le plein des membres et avons, lorsque c'était nécessaire, organisé des réunions de préparation satisfaisantes. Notre participation, de deux représentants, au comité du Cartel a été moins efficace. Le manque de préparation dû à la non-participation de l'un des délégués au Comité directeur s'est parfois manifesté montrant ainsi à nos « partenaires » une différence de vues qui n'a pas contribué à donner une bonne

image du SSP.

Nous allons, pour la prochaine période, combler notre absence au sein du bureau du Cartel. Sur le plan de notre orientation syndicale d'ensemble, il est primordial de trouver une solution satisfaisante afin de rééquilibrer le rapport des forces au sein de cette instance.

Notre participation aux instances du Cartel n'est de loin pas une sinécure, nos relations avec une partie des associations d'enseignants et le SIT sont fluctuantes et parfois conflictuelles. C'est le propre de cette faïtière que de regrouper des organisations disparates avec lesquelles il faut s'efforcer de travailler sans pour autant abandonner notre orientation de fond.

Collaborations avec Unia et le SIT

La collaboration entre syndicats varie selon les secteurs, nous trouvons ainsi des situations où le travail en commun avec l'un ou l'autre de ces « partenaires » se passe au mieux et fonctionne, permettant ainsi d'affronter unis nos adversaires et dans de bonnes conditions. Mais il existe aussi des cas où la concurrence et les désaccords ont pris le dessus sur la tactique d'unité d'action. La question de fond demeure le contenu de l'unité, sur quelles revendications est-il possible d'avancer ensemble ?

Il ne demeure pas moins qu'en cas de divergence, nous faisons tout pour éviter des compromis qui conduisent à la paralysie des militants et favorisent les employeurs.

Fonctionnement de la région

Un travail intense et difficile a dû être mené par la présidence et le comité directeur pour que des solutions soient élaborées dans l'intérêt de l'ensemble de la région et non pas d'un groupe au détriment des autres, pour que les propositions puissent être discutées démocratiquement au sein des instances et des groupes, pour qu'en toute transparence des décisions puissent être prises, sereinement, sans nuire à qui que ce soit.

Il a fallu se battre pour que tout le monde accepte et applique les mêmes règles de fonctionnement et principalement celle du respect des personnes, des instances du syndicat et du mandat selon les recommandations formulées par un groupe de médiateurs.

Un nouveau fonctionnement de la coordination du secrétariat a été introduit depuis septembre 2014. C'est à partir des travaux de réflexion sur la réorganisation de la région que les instances dirigeantes (CD-CR) ont décidé d'expérimenter cette nouvelle procédure qui donne satisfaction. Réorganisation de la région

Le travail de réorganisation de la région a été entrepris depuis déjà cinq ans avec un rythme irrégulier dans l'étude des propositions et la mise en place des décisions. Au cours de l'année écoulée nous avons pu avancer sur quelques points (reconstitution des secteurs, réattribution de secteurs, formation des militants et des secrétaires, cahier des charges des secrétaires, prise en charge des pilotes de Darwin...).

Compte tenu de l'enchevêtrement de certaines tâches nous avons mis sur pied un groupe de travail qui n'a pas terminé sa réflexion sur les points suivants : élaboration d'un budget 2018 et propositions sur les cotisations, réorganisation du secrétariat administratif dans la perspective du départ de Paul en fin d'année (+ nouveau cahier des charges), projet de développement d'un secteur (recrutement) avec l'aide d'un propagandiste.

Dans la gestion de ce bout de réorganisation, le CR a su conserver une vision d'ensemble de la région et une politique équilibrée de développement, de consolidation et de reconstruction qui ne s'opposent pas les unes aux autres. Les secteurs les plus faibles n'ont pas été négligés en raison de leur faiblesse ou parce que l'investissement serait trop important. Il reste cependant encore du travail à faire pour que tous les groupes fonctionnent avec les formes et les forces adéquates : présidences, comités, délégués aux instances, relais dans les secteurs, élaboration, etc.

Notre syndicat doit pouvoir répondre aux attentes et aux demandes de tous-tes les collègues, quelles que soient leurs situations professionnelles ou le degré d'organisation des structures syndicales sectorielles.

Création d'une délégation chargée des relations avec notre personnel (DelRH)

Et c'est pour partie notre amateurisme qui est à l'origine du plus gros chantier en cours : la mise en place des mesures pour réguler les relations interprofessionnelles au sein du secrétariat et entre les membres et le secrétariat.

Les conflits relationnels et de personnes qui aujourd'hui accaparent notre temps et notre énergie ont des origines multiples. Mais parmi celles-ci l'énorme pression que subissent nos secrétaires face aux tâches qui explosent. Les problèmes entre personnes sont un des transferts de cette situation qui nous oblige à tenir bon face au rouleau compresseur patronal malgré la faiblesse relative des forces de notre appareil syndical.

Sans vouloir ni pouvoir entrer dans les détails dans rapport signalons brièvement les mesures que nous avons prises durant l'année écoulée afin de surmonter une crise qui remet en question un certain mode de fonctionnement devenu inadéquat pour la région.

L'élection d'une délégation du CR en charge des relations avec le personnel (délégation RH de 8 membres + 2 suppléants représentant tous les groupes) et de son mandat (dans lequel figure au centre la confidentialité des dossiers) aura été la décision la plus importante que nous ayons prise pour nous réorganiser sur des bases bien plus « professionnelles ».

Très rapidement, début février 2018, la délégation RH s'est mise au travail pour mesurer l'ampleur de ses tâches et établir ses priorités. Parmi celles-ci, citons en vrac : préparation des entretiens avec les collègues responsables de messages contestés, mise en place d'une supervision (volontaire) pour les secrétaires, recherche de formations adaptées pour les membres de la délégation, rédaction d'un code de déontologie interne et des règles pour la fixation des vacances du secrétariat.

Toutes ces mesures étant destinées, après les délibérations d'usage au sein de la délégation RH, au CR pour adoption en bonne et due forme, celui-ci conservant, comme il se doit, ses prérogatives « d'employeur ».

Cette masse de travail effectuée par un petit groupe de collègues, qui travaille selon les règles de la confidentialité, est à mettre en valeur en relevant le sérieux et la pertinence des propositions effectuées en très peu de temps. Je me dois d'insister sur l'effort militant consenti par ces membres de la délégation au détriment forcément d'autres tâches.

L'effort consenti autant par le CD que par la délégation RH, émanation du CR, pour apaiser la situation et régler les conflits internes va se poursuivre malgré les obstacles, c'est du moins ce qui est souhaitable.

Cependant, l'ambiance de travail qui règne au sein du secrétariat reste une déception et un constat d'échec. La solidarité entre secrétaires et l'implication de tous-tes dans les affaires courantes de la région demeure l'un des objectifs non atteints. Là encore évitons les fausses polémiques et cherchons ensemble à surmonter les difficultés.

Avoir un syndicat, avec son appareil professionnel, en état de marche pour affronter l'adversité demeure un objectif vital pour la région, confrontée, comme on l'a vu, à une instabilité du nombre de ses membres !

Concernant le secrétariat administratif, nous devons fonctionner pour une période indéterminée mais que l'on espère provisoire, avec une seule secrétaire en charge tout particulièrement de la gestion du fichier des membres. C'est l'une des pierres angulaires de la gestion du syndicat qui nous permet de communiquer avec nos membres et d'évaluer notre force numérique. Comme je l'ai signalé plus haut, le nombre de membres de la région est un enjeu à double face, d'un côté une augmentation des membres nous procure un apport financier inestimable

et de l'autre une force d'implantation déterminante pour les mobilisations et les luttes revendicatives.

Pouvoir disposer d'un système de gestion fiable et performant du fichier est l'une des tâches principales, aujourd'hui, de notre secrétaire. C'est un moment difficile qui nécessite beaucoup d'investissement et l'aide de personnes compétentes.

Recrutement

Le nombre de membres exprime de manière très claire l'état de santé du syndicat. Notre bilan est en demi-teintes, en effet durant mon entrée en fonction en mai 2016, les effets collatéraux de la crise déclenchée par l'arrêt brutal de la grève de Gate Gourmet n'avaient pas cessé de produire leurs effets. Ce n'est qu'en décembre 2016 que la vague des démissions, principalement à l'aéroport, a fini de se tarir.

C'est ainsi que nous sommes passés de 2'970 membres en mai 2016 à 2'904 membres en mars 2017 ! Légère perte qui devrait être compensée par les résultats des deux derniers mois pas encore stabilisés.

Fonctionnement du comité directeur (CD) et du comité de région (CR)

J'insiste sur les progrès réalisés dans le fonctionnement du CD qui s'est doté d'un organigramme des responsabilités réparties entre ses membres.

Nous n'en sommes qu'au début de ce mode de fonctionnement, mais il a permis de clarifier les rôles des uns et des autres face à la multitude des thèmes abordés tout au long des séances. C'est ainsi que les membres du CD sont désormais, à titre individuel, responsables de tâches clairement définies et librement choisies, ce qui devrait nous permettre, à l'avenir, une meilleure lisibilité du rôle du CD pour nos membres et une plus grande efficacité.

La participation parfois faible des délégués au CR et le peu de respect, par certains, des recommandations des médiateurs sur le respect entre membres et employés du syndicat demeurent deux problématiques non résolues qu'il faudra bien traiter pour trouver des solutions rapidement. Le règlement des conflits relationnels internes est pour moi une priorité afin de restaurer notre unité et notre cohérence interne. Condition sine-qua-non pour nous disposer en ordre de combat.

Et notamment pour la préparation de la grève des femmes, le 14 juin 2019, en faveur d'une égalité salariale qui est un véritable défi. Il va falloir surmonter des années de passivité et de paix du travail en la matière et tous les obstacles qui ne manqueront pas sur cette voie combative.

Relations avec la Fédération et finances

Le contentieux ouvert avec la gestion de la crise Gate Gourmet par le secrétariat central a laissé des traces et des blessures dans notre région qui ne se mesurent pas seulement par la perte d'un secrétaire syndical et la baisse de nos effectifs. Elles se traduisent également par une dégradation de notre image, forgée à la faveur de luttes et de détermination des salarié-e-s à l'aéroport comme ailleurs. En additionnant toutes les pertes, directes et indirectes, endurées à la suite de la fin de la grève de Gate Gourmet, le montant serait conséquent à l'échelle de notre région. Les difficultés financières inscrites dans les comptes de l'exercice 2016 tendent à le prouver. C'est pourquoi le CR a décidé de saisir le Tribunal arbitral du SSP, afin d'établir un bilan d'ensemble de ce contentieux, et déterminer les compétences et responsabilités éventuelles des parties impliquées. Une rencontre organisée par le TA s'est déroulée à Berne le 12 mai entre le secrétaire général, Stefan Giger, une délégation du CR et comme médiateur un représentant du TA.

Ainsi, dans le cadre de la négociation avec le CN, nous avons obtenu en guise de compensation d'engager un propagandiste qui devra s'investir en priorité dans le secteur de la santé et

en partie dans le secteur du social. Le financement de ce nouveau poste sera assuré pendant une année par le SSP national et sur la base d'un bilan d'activité et des résultats obtenus, une seconde année pourrait-être engagée avec un financement partiel de Zürich. Nous avons donc la capacité, à condition de trouver le bon profil, de surmonter notre crise financière. Cependant, étant donné le déficit de la région, des mesures douloureuses ont dû être appliquées dès 2018 :

L'augmentation (à l'exception des classes de salaires les plus basses) et le déplaçonnement des cotisations.

Le non-remplacement du 2e poste de secrétaire administratif. Le poste de trésorière En cours d'année nous avons pu trouver l'oiseau rare qui manquait pour compléter le Comité directeur, à savoir un trésorier qui s'est plongé très rapidement dans l'analyse de notre situation financière et en collaboration avec la secrétaire administrative en charge du fichier et des comptes a pu élaborer quelques stratégies pour rétablir une situation plus saine. Cette modification qualitative et essentielle pour la région nous a permis, enfin, de disposer d'un budget bien avant l'AG statutaire et d'instaurer un nouveau mode de fonctionnement qui permette d'avoir une vision claire sur notre situation financière favorisant la gestion efficace de nos dépenses.

Je ne m'attarderai pas sur l'état des lieux qui sera expliqué par celle qui a toutes les compétences pour le faire bien mieux que moi : Paola.

Je me bornerai à rappeler que notre situation inquiète et interroge nos collègues du SSP au niveau national. C'est pourquoi, nous maintenons étroitement le contact avec le Comité national et qu'une négociation s'est ouverte avec les instances nationales (Tribunal arbitral, secrétaire général...) pour trouver des solutions ensemble. L'ampleur de notre dette envers Zürich est telle que nous ne pouvons pas échapper à un contrôle sur nos décisions, mais avant d'enfourcher les chevaux de bataille, il faut bien comprendre que notre dépendance envers le centre, ne remet pas en cause notre autonomie et reste encore à notre avantage si nous persévérons sur la voie choisie qui implique certes des économies douloureuses mais provisoires (la perte d'un poste de secrétaire administratif) une hausse des cotisations et un contrôle strict sur nos dépenses.

Par ailleurs nous comptons depuis plusieurs mois sur le soutien actif de la part de Philippe Martin, secrétaire central romand, qui participe souvent aux séances du CD, de la coordination et à certains groupes de travail.

Solidarité ouvrière

En présentant ma candidature à la présidence je me suis engagé à développer la solidarité ouvrière avec tous les travailleurs en lutte. Sur cette base, j'ai soumis régulièrement aux instances de direction de la région (CD et CR) des propositions de résolutions pour soutenir des luttes et des mobilisations ainsi au Mexique (contre la répression exercée par le régime contre les enseignants-tes), au Brésil, en Espagne pour la défense des quelque 300 syndicalistes persécutés pour avoir exercé le droit de grève, au Chili pour soutenir les mobilisations en défense d'un système des pensions qui rompt avec celui de la dictature et en Guadeloupe pour la défense des syndicalistes de l'Union générale des travailleurs de Guadeloupe (UGTG), contre la répression au Maroc, en faveur du soutien aux migrants menacés d'expulsion et en faveur du respect des droits syndicaux en Turquie, pour la libération d'enseignants emprisonnés.

Aux prises de positions de solidarité internationale, il faut ajouter les soutiens aux luttes en Suisse telles que notamment la grève des enseignants à Neuchâtel, les actions de nos collègues du SSP à Fribourg, les travailleurs d'Implenia et de Walo dans le secteur de la construction.

Conclusion

En adoptant le nouveau règlement de la région, fruit d'un travail de groupe, nous avons clarifié le rôle et les responsabilités et les compétences des instances. Cependant « Le CR, le CD, le secrétariat doivent redevenir des lieux où l'on débat tous ensemble des positions et des orientations syndicales visant à défendre les salarié-e-s du secteur et les services publics, voire l'ensemble des salarié-e-s du public et du privé. Cela n'exclut pas les divergences, mais on ne saurait fonctionner avec des positions prédéterminées, imperméables aux arguments échangés lors du débat. »

Administration cantonale

Le SSP a été présent et a été mené à organiser le personnel dans plusieurs services : Office de l'urbanisme, l'Office de l'emploi, Service des loisirs éducatifs, Service du paysage et des forêts, Service de la Voirie,... Tendances à l'externalisation dans plusieurs services : risque pour SLE (service des loisirs éducatifs), privatisation partielle du secteur travaux et entretien, du service du paysage et des forêts, avec un risque de disparition, externalisation du convoyage de détenus en nov.2015 et longue lutte politico-syndicale gagnée pour la ré-internalisation sur 5 ans. Depuis 10 ans privatisation larvée des chauffeurs poids-lourd de la Direction de l'entretien des routes (Voirie cantonale)

Beaucoup de service en surcharge, avec risque de burn-out, notamment ceux suivis à un moment donné OU (office urbanisme), SPMi (service protection des mineurs), OPS-SMS (service monument et site), OCE (office cantonal de l'emploi) – réorganisation incessante de l'Office, personnel à bout, management problématique, surcharge de travail chronique, mise sous pression du personnel par la mise en place d'une convention de performance individuelle basée sur un indicateur censé être un outil de pilotage pour l'ORP. Malgré des mesures de protestation, et l'obtention de la suspension de la Convention 2017, la pression continue.

Direction entretien des routes (DER/ex-voirie) – Service maintenance des routes cantonales – défense du cahier des charges des chauffeurs poids-lourd et du maintien de la classe salariale, en lien avec la volonté de les « transformer » en chauffeurs-cantonniers ».

DER – fonctions manuelles – longue négociation sur la modification du catalogue des indemnités pour inconvenients de service, qui a supprimé toutes les indemnités spécifiques à la fonction pour en faire une seule. Hormis quelques améliorations de ce catalogue, les cantonniers ont perdu au niveau de la reconnaissance de la pénibilité, les chauffeurs poids-lourd au niveau financier et les aides-chauffeurs et chauffeur de la cureuse à tous les niveaux. Dans le cadre de SCORE il y a la volonté de supprimer presque toutes les indemnités, les fonctions manuelles sont les premiers à en faire les frais, avant SCORE.

DGSI (direction générale des systèmes d'information) – Lutte contre la réévaluation et création des fonctions de tout le personnel de la DGSI, dans le moule SCORE avant son entrée en vigueur. Impossible de stopper ce projet, malgré la mobilisation du personnel à son début et la dénonciation au niveau de l'Etat.

Assistant-es de sécurité publique (ASP)

Ce dossier nous a beaucoup occupés ces dernières années. A peine remis de leur grève de 2014 violemment réprimée par le Conseiller d'Etat Pierre Maudet, les assistants de sécurité publique (ASP) ont dû faire face en 2015 à une nouvelle attaque sans précédent : l'externalisation de l'entier du Détachement de convoyage et de surveillance des détenus. De manière unilatérale, Pierre Maudet a décidé que ces tâches effectuées jusqu'à lors par des ASP₃ devaient être transférées à l'entreprise privée Securitas. Après une longue bataille syndicale et politique qui durera plus d'une année, le couperet est tombé : le Grand Conseil a voté une loi obligeant le Département de Pierre Maudet à réinternaliser ces tâches dans les 5 prochaines années. Une

victoire syndicale d'importance !

L'année 2015 a aussi été marquée par une longue bataille contre la nouvelle loi sur la police (LPol) via un référendum soutenu par le SSP. Ce sera finalement une défaite et la Lpol sera promulguée après l'échec dans les urnes du référendum (à moins de 50 voix près).

A noter encore qu'en 2017, Pierre Maudet, jamais à court d'idée lorsqu'il s'agit de mater « ses » troupes, a tenté d'imposer une directive départementale de son cru visant à empêcher les mesures de luttes. Du jamais vu qui heureusement n'a pas fait long feu grâce à la réactivité des syndicats.

Ville et communes

Dès 2016, la droite élargie du Conseil municipal n'a plus caché sa volonté de s'attaquer au Statut du personnel qui protégerait « trop » les salarié-e-s et ne permettrait pas de rémunérer suffisamment les hauts cadres (!). Elle a déposé au Conseil municipal des projets de révision du Statut faisant fi du partenariat social et de l'article 18 dudit Statut.

Le personnel municipal a régulièrement manifesté pour le budget et contre le non-respect du partenariat social.

Du côté des Bibliothèques municipales, le personnel s'est mobilisé en 2016 contre l'ouverture dominicale. Le dossier n'est de loin pas clos.

Suivi de la situation des Emplois de Solidarité (EdS) en ville de Genève et obtention de tous les intégrer à la Ville.

Les négociations sur les dispositions transitoires relatives au Plend et à la cessation d'activité pour les fonctions pénibles sont gelées depuis plusieurs années dans l'attente du catalogue des fonctions, projet fonctions-types qui est en cours.

La répartition des tâches entre canton et les communes (LRT), fait objet de nombreuses démarches, mobilisation, opposition, car il y a le risque pour la bibliothèque de Genève et surtout le personnel municipal Ville de Genève du Grand-Théâtre, d'être transféré soit au canton, soit sous une CCT, donc privatisation.

Obtention de la mise en œuvre au 1.01.2018 du protocole d'accord du 4.3.2015 concernant la « LPP pour tous », couvrant ainsi le personnel ne pouvant s'affilier à la CAP en raison de salaires fluctuants ou insuffisants. Seule le Groupe Mutuel a répondu à cet appel d'offre.

La Bibliothèque de Genève (BM) – le personnel est à bout, suite à des plaintes à l'OCIRT et un audit de la cours des comptes, le directeur a été remercié et une expertise santé et sécurité a été lancée. La commission du personnel ayant été dissoute et une AG du personnel a mandaté les syndicats pour les représenter.

Le Musée d'Histoire Naturelle (MHN) – dissolution de la commission du personnel et constitution d'une délégation syndicale SSP. Obtention d'une expertise santé et sécurité et de participer activement au comité de pilotage

Les Bibliothèques municipales (BM), en particulier la bibliothèque de la Cité- suivi du problème également de surcharge et gestion désastreuse du personnel.

SEV – démarche pour faire avancer le projet d'habit de travail adapté pour le personnel féminin.

Parking- une directive augmentant les tarifs des parkings a créé beaucoup de remous. Seules quelques améliorations ont été obtenues en lien avec les horaires et le handicap.

Catalogue des fonctions et projet fonctions-types – projet en cours pour la constitution de ce catalogue inexistant à ce jour, en application du statut. Il est fait sans aucune transparence- un début de mobilisation pour obtenir des informations et le respect du statut est en cours.

IMAD

Manque d'effectif chronique à IMAD- démarches faites au niveau médias et commissions finances pour obtenir des postes.

Taux d'absence très élevé – conférence de presse pour dénoncer cela avec les répercussions sur le personnel au niveau santé et burn-out

Négociations sur les dispositions particulières Imad s'éternisent, très difficile de mobiliser pour obtenir une avancée significative. La position de la direction et ses cadres changent sans arrêt.

Fortes attaques contre le syndicat SSP en particulier, qui a bloqué au surplus les relations et les négociations, voire même la défense individuelle. Demande déposée auprès de la CRCT pour débloquer la situation. Beaucoup de gaspillage d'énergie avec ce blocage.

Etablissements médicaux sociaux (EMS)

L'année 2018 fut marquée par une grande victoire syndicale dans ce secteur : l'interdiction de la sous-traitance (hormis la confection des repas et le traitement du linge plat et du linge de forme) dans tous les EMS du canton. Toutes les autres prestations, des soins à l'hôtellerie en passant par l'animation ou l'administration, ne pourront désormais plus être sous-traitées.

Autre victoire syndicale : la suppression de la classe 4 (la plus basse à l'Etat) dès 2017 à l'EMS de Vessy, puis dans tous les EMS en décembre 2018.

Hôpitaux universitaires de Genève (HUG)

Le SSP est intervenu dans de nombreux services des HUG : urgences, bloc opératoire, centre de contrôle, division privée, psychiatrie, restauration, salle d'accouchement, secrétariats, service 144, service des autopsies, service de propreté et hygiène, service médical et réhabilitation, stérilisation, laboratoires, transports marchandise, transports patients, radiologie, urgences, ...

En 2015 et 2016, il y a eu une importante mobilisation dans le service de stérilisation.

En 2017, le SSP a dénoncé l'engagement par les HUG d'un détective privé pour surveiller des salariés. L'affaire fit grand bruit dans la République et les HUG durent cesser cette méthode illégale.

En octobre 2017, les aides-soignants des blocs opératoires se sont mobilisés contre l'imposition des 10 heures de travail par jour. Ils ont gagné et pu reprendre des horaires de 8 heures. A l'automne 2018, les soignants du pool de remplacement se sont mobilisés contre la suppression de leur service. Ils ont gagné et un pool de remplacement central a été maintenu.

Plusieurs thèmes nous préoccupent particulièrement : les conditions de travail du personnel (non-respect des règles, burn out), l'usage constant de personnel intérimaire en lieu et place de personnel fixe, les risques de privatisation (projet de privatisation des blocs opératoires ambulatoires).

Nettoyeurs/Nettoyeuses

Les années 2017 et 2018 ont été marquées par une campagne syndicale pour la réinternalisation dans la fonction publique des tâches de nettoyages des bâtiments publics. Par la privatisation du nettoyage des bâtiments publics, le Conseil d'Etat a précarisé des centaines de travailleurs dans ce canton, principalement des femmes. Salaire, retraite, congé maternité, vacances... c'est une véritable opération de dumping organisée par l'Etat. Une pétition de plus de 2'500 signatures demande au Conseil d'Etat leur réintégration dans la fonction publique

Groupe enseignement

Entre 2015 et 2018, le groupe enseignement a eu une augmentation nette des affiliés du 5,4 %.

La période a été marquée par deux événements historiques : a) la grève générale de la Fonction publique du fin 2015 et le paquet des mesures structurelles de la CPEG (Caisse de pension de l'Etat genevoise) en 2017. La grève générale du fin 2015 a permis un recrutement de 16% des nouveaux membres et les mesures structurelles CPEG un départ à la retraite anticipée d'environ 8% de nos membres.

Le groupe enseignement reste organisé et autonome, il se réunit mensuellement et se sont organisés 2 à 3 assemblées annuelles. Le groupe communique avec ses membres à travers d'un bulletin « info-enseignement » qui est distribué électroniquement environ deux fois par année. Le SSP enseignement participe activement aux rencontres régulières avec la Conseillère d'Etat chargée du Département dans le cadre des séances DIP-FEG (Département de l'instruction publique et Fédération des enseignants genevoises). De même, le SSP a une déléguée à la Commission paritaire cantonale du personnel enseignante, à la Commission paritaire de l'enseignement spécialisé ainsi qu'à divers commissions dans chaque ordre d'enseignement, au Conseil interprofessionnel pour la formation (CIF) et à la Commission permanente pour la formation professionnelle de la CGAS. Le groupe participe aux instances de la Région (comité directive et comité de région).

Le Financement de la formation est en baisse depuis 20 ans et les besoins en hausse

Plus des postes administratives et techniques dans les Etablissements

Les mesures d'austérité qui prévoit la suppression de 1% des postes équivalent à 90 postes au DIP par année. Se mesure touche principalement le Personnel administratif et technique (PAT) dans les établissements. Tant que l'augmentation des enseignants suit l'augmentation du nombre des élèves, pour le PAT il n'existe pas une clé d'augmentation spécifique est harmonisé pour les ordres d'enseignement, cela a permis une perte des postes PATs avec la consé- quente délégation des tâches administratives sur les enseignants, sur le PAT et l'augmentation des dégrèvements et d'indemnités pour l'exécution des tâches administratives (Maître assistant). L'absence d'une clé de répartition des PATs dans tous les ordres d'enseignement ne permet pas évaluer l'ampleur des besoins. Les postes administratifs et techniques sur le terrain sont réduits et les tâches administratives augmentent le volume cahier des charges des enseignants et du PAT en place avec la conséquence surcharge de travail et démotivation constante.

Manque des places dans les établissements et des mobilisations pour la rénovation des bâtiments scolaires

La disparition d'un Cycle d'orientation, la SEYMAZ, un collègue délocalisé au bout du Canton et un ECG éclatée au centre-ville ont provoqué la protestation des enseignants et une mobilisation conséquente. Aux déménagements et rocares, il s'ajoutait la proteste des enseignants pour la rénovation des bâtiments vétustes, risques de dégâts d'eaux, la demande de soigner la propreté, risques de dégâts d'eaux ... bref la rénovation des bâtiments ont été aussi au cœur des mesures d'austérité dans le Canton. Ses changements ont provoqué la surcharge et déstabilisation parmi le personnel des établissements. Grâce à la mobilisation tous les postes ont été maintenus et une politique accrue de rénovation des bâtiments est en marche.

2016 : le Département augmente la retenue d'heures grevées : une rétorsion contre les enseignants qui se sont mobilisés massivement.

Après la participation massive des enseignants à plusieurs journées de grève à la fin décembre et début 2016, le Département a décidé d'augmenter la retenue d'heures grevées à hauteur de 1,2 pour le primaire et de 1.3 pour le secondaire I et II, des retenues de salaires en partie sur le temps de préparation. Pour le SSP, il n'y a pas une base légale qui permettrait une telle atteinte au droit du travailleur, la déléguée à la commission paritaire de l'enseignement s'était opposée à la mesure.

Mesures d'austérité : suppression de la formation continue des enseignants sur le temps scolaire

Le SSP enseignement à soutenu une campagne de mobilisation contre la suppression de la formation continue des enseignants sur le temps scolaire. Une pétition « Pas en notre nom » a récoltée plus de 1100 signatures. La mesure s'attaque plutôt au développement de carrière des jeunes enseignants et à la conciliation de la vie professionnelle et vie privée. En 2018, un catalogue des fonctions « harmonisé » pour tous les ordres d'enseignement a été établi « en dehors du temps de travail ». La formation continue ne donne pas des réponses aux demandes des jeunes enseignants avec enfants scolarisés.

Dès l'école inclusive à une école pour tous jusqu'à l'âge de 18 ans.

Des dispositifs « école inclusive » ont été mis en place avec le minimum des moyens. Le SSP avait dénoncé la situation de souffrance de quelques équipes de l'enseignement spécialisé (OMP) ainsi que des enseignants de l'ordinaire qui participent à ses dispositifs sans une formation adéquate. La suppression des regroupements de classes spécialisées, la fermeture et réorientation des Etablissements de formation préprofessionnelle afin de accueillir adolescents jusqu'à l'âge de 18 ans sont des réorganisations afin « d'optimiser les prestations » et arriver aux objectifs d'inclusion des élèves dans les dispositifs DIAMs, CLI, DIES. L'ensemble du personnel de l'enseignement spécialisée a été soumis à l'harmonisation des horaires des établissements c'est qui signifie un élargissement du temps scolarisé pour plusieurs établissements et la conséquent mobilisation du personnel contre une augmentation du temps de travail. A ce moment, les représentants de personnel demandent au Département une évaluation du projet « école inclusive » donc des dispositifs mis en place depuis 2013. Depuis la rentrée scolaire 2018, la politique de la Conseillère d'Etat est orientée à assurer une place d'école jusqu'au l'âge de 18 ans. Une sorte des nouveaux dispositifs tels que des formations plus courtes dans le domaine de la santé et la professionnalisation des ECGs obligeront les enseignants à s'adapter aux nouveaux programmes d'étude avec l'objectif de donner des certifications cantonales uniquement.

Une campagne de mobilisation autour du statut des personnes des nettoyeurs dans les établissements scolaires

Le SSP ensemble avec UNIA et le SIT au cœur de la demande de réintégration du personnel au sein du service public avoisine 1700 signatures.

Une grande bataille gagnée : oui à l'égalité de traitement des enseignants d'éducation physique (MEP)

Depuis 2013, les enseignants d'éducation physique exigent la reconnaissance du métier et l'égalité de traitement. En bref, à exigences égales salaire égal. Les MEP sont payés en classe 17 alors que ses collègues enseignantes généralistes, avec la même formation sont payés en classe 20. Longues semaines de manifestation dans les rues : « A vélo pour une égalité de traitement » et des débrayages ont fini par être payants. Le Tribunal administrative a les a donné la raison et a demandé au Département de corriger cette inégalité.

Les écoles de musique, de danse et de théâtre vivent des coupes un peu partout difficiles à décrire. Il est difficile de mobiliser les collègues ou les parents d'élèves, parce qu'on ne met pas en danger les élèves. Le potentiel de mobilisation est faible ; les collègues disent que c'est pire ailleurs et se taisent. La demande l'harmonisation des salaires depuis 5 ans n'est toujours acquise. Les enseignants sont payés en classe 7 alors qu'ils devraient être en classe 17 !

Service santé jeunesse : il y a aussi des manques de postes parmi les infirmières scolaires et les intervenants santé dans les classes.

Groupe Université – HES 2015-2018

Entre 2015 et 2018, le groupe UNIGE-HES a eu une augmentation des affiliés de 3,75%. La période a été marquée par deux événements historiques : a) la grève de la Fonction publique de fin 2015 et la mobilisation contre la dégradation des prestations de la CPEG (Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève). La grève de fin 2015 a permis un recrutement de 8% des nouveaux membres et l'augmentation de l'âge pivot à la CPEG ont occasionné un départ à la retraite anticipée d'environ 3,5% de nos membres.

Pour la première fois depuis plus de 20 ans, une membre du groupe Université a été élue comme co-président de la Région Genève en 2015. Le groupe université s'est réuni environ tous les deux mois et deux assemblées par année centralisent les activités et des actions syndicales à l'Université. Un membre du comité siège au Comité Directeur et deux membres aux Comité de Région. Un à deux militants SSP participent aussi en tant qu'observateurs à la Commission de personnel de l'UNIGE.

En décembre 2015, le personnel UNIGE s'était mobilisé pour la grève au campus Uni Mail. La mobilisation était majoritairement composée du personnel de la bibliothèque et de membres du personnel enseignant de certaines facultés (Lettres, Psychologie, Education et Sciences de la société). De nombreuses assemblées consultatives se sont tenues et des revendications du personnel ont été identifiées. Des ateliers de préparation à la grève et fabrication des pancartes ont eu lieu avec succès. Le personnel universitaire a manifesté dans la rue et a rejoint la mobilisation de la Fonction publique. Certains membres du personnel rattachés au rectorat sont intervenus afin d'orienter la discussion et les revendications, cela a produit des discussions publiques virulentes ; afin de contrer l'action syndicale ils ont créé une association en représentation du personnel administratif et technique avec une optique plutôt de mobiliser contre les mesures d'austérité du Conseil d'Etat, mais en évitant de s'intéresser aux actions du Rectorat.

Une histoire sans fin : multiples étapes de la centralisation de la Bibliothèque UNIGE

Le SSP a maintenu un lien ferme avec les représentants du personnel dans le cadre des discussions au sein de la Commission de suivi de la bibliothèque de l'UNIGE. Cette commission fait suite à la Commission tripartite et a été créé dans le but d' «accompagner la réorganisation ». Force est de constater que de gros chantiers ont été menés depuis par la hiérarchie et qu'il faut se battre au quotidien pour que le personnel soit consulté ou entendu avec des résultats mitigés.

Ainsi en n 2017, un nouvel échelon de management intermédiaire avec responsabilité RH (Responsable de secteur, RSE) a été introduit. La nouvelle fonction RSE a la classe de fonction 17, deux classes de fonction supplémentaires par rapport aux anciens coordinateurs, avec un coût de 1 million de francs. LE SSP était très critique sur cette mesure car elle renforce le contrôle des collaborations et pose un problème de légitimité. En effet, le peu d'exigence de formation demandé pour cette fonction permet à un manager d'évaluer un collègue qui a une formation plus élevée, ce qui pourrait limiter l'orientation d'évolution de carrière. La justification du rectorat était la délégation des tâches d'évaluation de personnel. Le rectorat a validé la décision alors qu'il préconisait l'application des mesures d'austérité et à l'encontre de l'avis des représentants du personnel.

Dès 2018, une nouvelle modification des cahiers des charges a suivi suit à l'introduction des cadres intermédiaires. Cette modification des cahiers des charges génériques, qui s'avère bien plus importante que l'annoncé par la hiérarchie, n'a pas été discutée avec les représentants de personnel DIS. Les nouveaux cahiers des charges ont été modifiés dans leur contenu et le personnel a récemment mandaté ses représentants et le SSP pour négocier sur le contenu. Affaire à suivre.

30% de personnel universitaire avec un contrat précaire

A la fin 2017 il y avait environ 2'300 postes en CDD à l'UNIGE. Le SSP et le SIT ont dénoncé une précarité qui conditionne la liberté académique et favorise l'arbitraire. Le rectorat justifie cette situation par les subventions accordées à court et moyen terme à la recherche par des fonds privés. La revendication syndicale pointe une inégalité de traitement dans plusieurs équipes universitaires particulièrement le personnel administratif et technique qui fait le même travail à des conditions de travail différentes. L'intervention syndicale pour une mobilisation n'a pas trouvé écho parmi le personnel précaire.

La réorganisation des services : un chemin privilégié au licenciement

Les réorganisations des services ont été utilisées comme un tremplin pour modifier des cahiers des charges et licencier du personnel. Des membres du personnel sont victimes de licenciement car ils se voient obligés à accepter des cahiers des charges incompatibles avec leurs compétences et leur savoir-faire. Ces cas individuels absorbent les forces syndicales et la mobilisation n'est pas facile à cause des contrats précaires. Nous avons défendu plusieurs cas qui ont été jugés en tant que « licenciements abusifs » par le Tribunal des Prud'hommes.

NON au Projet de loi 11594 du PLR du février 2015 qui propose « une autonomie salariale des hautes écoles spécialisées (HES) et de l'université »

Le personnel UNIGE et HES s'est mobilisé et a envoyé une Pétition au Grand Conseil afin de s'opposer et demander le rejet du projet de loi modifiant la LTrait. Cette modification donnerait au Rectorat UNIGE et à la Direction générale des HES, le pouvoir de redistribution de la masse salariale, alors que l'institution est dépourvue de véritables organes de négociation. Ce pouvoir serait à l'origine d'une gestion de personnel et des salaires plus déséquilibrée, en faveur du corps professoral et hauts cadres. Le rejet du PL 11594 par le Grand Conseil constitue une grande victoire syndicale !

Section internationale – Ecole Internationale de Genève (Ecolint)

Entre 2015 et 2018, la section internationale a connu une augmentation de 25,3% du nombre d'affiliés. La période a été marquée par 3 événements importants : la décision unilatérale de la Fondation de l'Ecole Internationale de supprimer le versement du 1% d'augmentation de salaire en 2016, ce qui nous a amenés à soumettre le cas à la CRCT ; le départ de la Directrice générale de l'Ecolint en juin 2017 et la signature de la nouvelle CCT 2017-2021 en septembre 2017. L'Ecolint est constituée de 3 campus : La Chataigneraie, qui se trouve à Founex (Vaud) et dont provient un tiers de nos membres, La Grande Boissière et Nations (Genève).

Nouvelle mouture pour la CCT ECOLINT 2017-2021

La CCT 2017-2021 assure la non-diminution des salaires et que prévoit que toutes les catégories de personnel recevront une augmentation annuelle le 1er janvier. L'augmentation de la masse salariale est basée sur une augmentation maximale de 1% des frais de scolarité. Tous les enfants des enseignants de l'ECOLINT employés à plein temps bénéficient de l'exemption des frais de scolarité.

Il y a 14 ans, l'objectif fixé par le SSP était de faire converger la courbe de salaires des enseignants

Ecolint avec celle de l'Etat de Genève. L'objectif est atteint. L'Ecolint demande une formation de niveau Master pour les enseignants du primaire, ce qui fait que leur salaire dépasse celui du secteur public. Par contre, au secondaire, la formation exigée à l'Ecolint et dans le secteur public est similaire : les deux courbes de salaires sont donc équivalentes.

En dehors de l'augmentation en fonction du coût de la vie – plafonnée à un maximum de 1,5% annuelle nouvelle grille salariale de la CCT 2017-2021 comporte 28 échelons. La progression

salariale est de 2,7% annuel entre le début de la carrière et l'échelon 16 ; de 1,37% annuel depuis l'échelon 17 jusqu'à l'échelon 22 et de 0,51% annuel dès l'échelon 23 et jusqu'à l'échelon 28. L'octroi d'une augmentation salariale est soumis à un entretien annuel portant sur les performances de chaque membre du personnel. Dans la nouvelle CCT, la Commission de personnel a été remplacée par une Commission paritaire avec mandat de négociation sur les conditions de travail, ainsi que par 3 commissions consultatives, une dans chaque campus.

Les employées Ecolint travaillant sur les campus situés dans le canton de Genève ont droit à un congé maternité et à un congé d'adoption conforme à la loi cantonale genevoise (LAMAt) L'allocation maternité couvre le 100% de leur salaire ainsi que un congé parental (père) de 10 jours ouvrables en cas de naissance ou adoption.

Le SSP organise deux assemblées par année. Deux militants du SSP sont observateurs auprès du Comité exécutif de l'Association de personnel Ecolint, tous les membres SSP étant automatiquement membres de l'Association de personnel de l'Ecolint. Le Comité se réunit lors des séances de préparation à la Commission paritaire et avant les Assemblées générales du personnel (environ 6 fois par an).

Les réorganisations : un prétexte parfois évoqué pour licencier du personnel

Même si la protection contre les licenciements est assurée par la CCT, nous observons que depuis 3 ans, le chemin le plus direct vers le licenciement passe par la réorganisation des services, celle-ci offrant parfois un prétexte pour licencier. Le modus operandi est le suivant : suite à une modification du cahier des charges, et donc du type d'évaluation, le membre du personnel se voit confronté à des tâches incompatibles avec ses compétences et son savoir-faire préalables, ce qui le pousse vers la surcharge de travail, non-respect des délais, voire, enfin, à l'échec. La Fondation propose des conditions de départ intéressantes pour autant que le membre du personnel concerné respecte la plus stricte confidentialité, ce afin d'éviter que ces affaires n'aboutissent aux Prud'hommes

Secteur Social

Le SSP a reconstruit un réseau militant, quadruplant les personnes membres actives, passant de 8 à plus de 25. Au niveau des membres passifs, le nombre de membres est en augmentation continue, passant de 190 membres début 2015 à plus de 260 fin 2018.

Le renforcement du noyau militant s'est réalisé notamment au travers d'actions de politique syndicale : écriture d'un manifeste du social, distribution de tracts thématiques, participation à la campagne contre la RIE III, suivi des enjeux liés à la caisse de pension et à la révision des classes salariales de l'Etat, rencontres avec les associations étudiantes en lien avec le secteur, organisation de soirées-conférences et de projection.

Le travail dans les commissions paritaires a permis de porter la voix de nos membres et parfois obtenir des avancées. Cependant, le secteur du social est caractérisé par sa dispersion géographique, politique, institutionnelle et juridique. Ainsi, ce secteur comprend près d'une dizaine de CCT, pour plus d'une dizaine d'institutions réparties sur plus de 250 sites, pour un total de près de 4000 employés. Cette dispersion implique une adaptation aux réalités et aux demandes des employé-e-s de chacune des institutions, mais également une difficulté à mobiliser largement pour des revendications pour l'ensemble du secteur.

L'approfondissement des réformes néolibérales - en particulier les nouvelles méthodes de management et les mesures d'économies - développe des contradictions avec les valeurs des métiers du social. Ainsi, plutôt que des revendications d'ordre salariales, les travailleur-e-s réclament souvent une amélioration de la dotation par poste afin de permettre de retrouver un sens et des valeurs à leurs emplois.

Enfin, les luttes s'organisent par institutions de manière intersyndicale avec l'autre syndicat

présent dans le secteur, le syndicat SIT. Ce travail intersyndical fonctionne bien et permet une complémentarité entre syndicats. Il est à noter que nous n'avons pas de tourisme syndical ni de départ de personne d'un syndicat à l'autre.

Secteur aéroportuaire

Priora FM : entreprise opérant à l'AIG dans le domaine de maintenance et entretien des installations électriques a diminué l'horaire du travail d'une partie de son personnel à 40h par semaine pour des contrats à plein temps. Ce fait intervient en raison de l'applicabilité de la CCT étendue de la mécatronique. Nous avons insisté sur le maintien des salaires pour le personnel ayant diminué son horaire hebdomadaire de 2,5%. Cet avantage est désormais acquis. Les salaires ont toujours évolué pour le personnel de Priora, même si l'indice des prix à la consommation pouvait être négatif durant les 5 dernières années.

Les conflits de travail ont été nombreux. Notamment avec Swissport ayant connu une grève massive en février 2015. Ce qui nous a permis de garder les acquis du personnel. D'autres zones de conflits ont touché easyJet, ISS, Securitas, Dnata, ST Technics, Global Exchange, Darwin Airline, Swiss, Canonica et Custodio. Dans la plupart des cas, nos interventions visaient le maintien des acquis. Le personnel de cabin d'easyJet s'est mobilisé depuis septembre 2018 pour des améliorations du temps de repos, de la répartition des horaires et de meilleurs salaires.

Nous déplorons le vide conventionnel dans les entreprises telles que Dnata et SR Technics. Ces deux entités proposaient une baisse des acquis du personnel. Le SSP a mené de larges consultations auprès du personnel et a refusé de souscrire à la sous-enchère sociale et salariale.

Des batailles juridiques ont été remportées par le SSP. Il s'agit notamment de la caisse de retraite du personnel de Genève aéroport, sous statut analogue à la fonction publique. Des dizaines de personnes dans les catégories subalternes avaient été victimes de déficience de cotisations pour la LPP. La victoire du SSP a permis d'améliorer les avoirs de LPP et a engendré plus de 30 millions de francs pour l'employeur.

Nous avons profilé le syndicat comme un rempart contre l'arbitraire des autorités. Le retrait de badges aéroportuaires pour 35 personnes en raison de soupçon de djihadisme a permis de créer une résistance pour le respect des droits des travailleurs et pour la présomption d'innocence.

Nous avons également mené une campagne inédite pour influencer l'octroi de la concession dans l'assistance au sol. Nos actions ont pu mettre à jour de graves dysfonctionnements au sein du Conseil d'administration de Genève aéroport. Le président du Conseil d'état, Pierre Maudet a subi nos fortes critiques pour sa gestion de l'aéroport tout comme toute la politique du PLR mettant la main basse sur les entités publiques.

Le grand défi du SSP à l'AIG reste la lutte contre le développement du statut d'auxiliaires, d'intérimaires, du temps partiel imposé, de la mise en concurrence entre les entreprises d'un côté et des travailleurs de l'autre. Les CCT sont un rempart relatif, le lobbying politique reste marginal. La mobilisation des travailleurs avec la nécessité de moderniser les moyens de communication du SSP sont d'une urgence absolue.

Region Grischun & Glarus

Die Periode 2015 – 2018 der Region Grischun/Glarus wurde stark geprägt durch ein stetiges Auf und Ab. Höhepunkt waren aber sicherlich die Bündner Regierungsratswahlen vom Juni 2018. Der abtretende Regierungsrat, SP- und VPOD-Mitglied, Martin Jäger konnte durch den ehemaligen VPOD-Regionalsekretären Peter Peyer ersetzt werden. Er startet sein Amt als (SP)-

Regierungsrat am 01. Januar 2019 und dies erst noch im Departement für Justiz, Sicherheit und Gesundheit (im Departement für Finanzen und Gemeinden ist er Stellvertreter). Ein Wechsel gab es auch im Regionalpräsidium. Auf 2018 wechselte dieses Amt von Petra Bleuel auf Guido Bossi. Unter der Führung von Petra hat der Regionalverband VPOD grischun/glarus seine Struktur der Mitgliederbeiträge auf ein Prozentuales-System gewechselt. Dieser Wechsel ist ohne Schwierigkeiten erfolgt. Ein Auf und Ab zeigte sich in den Aufgaben, im Tagesgeschäft und in der Personalentwicklung. Dazu weiterhin mehr. Ein grosses Dankeschön gebührt der scheidenden Regionalpräsidentin, dem Vorstand und den aktiven Mitgliedern, die unsere Region mittragen.

Liste der Sektionen

Sektion Glarnerland (ab 01.01.2011)

Sektion Repower, Kraftwerk (ab 01.01.2011)

Der Grossteil der Mitglieder ist direkt im Regionalverband Graubünden integriert.

Sektion San Bernardino wird durch das Sekretariat im Tessin betreut.

Liste der GAV

Es gibt im Einzugsgebiet leider kein GAV, bei welchem der VPOD beteiligt ist. Erste zaghafte sozialpartnerschaftliche Gespräche gibt es mit einem Unternehmen im Bereich Kinderbetreuung und Familienberatung. Ende 2018 wurde beim Kantonsspital Graubünden (KSGR) durch das „Bündner Bündnis für gute Gesundheit“ (bestehend aus den Bündner Organisationen von VPOD, VSAO und SBK) ein Antrag für die Aufnahme von GAV-Gesprächen gestellt. Der VPOD grischun/glarus hat dazu ein umfassendes, fundiertes Positionspapier erstellt.

Gemeinsam mit dem „Bündnis für gute Gesundheit“ wurde zudem 2015 eine Petition für mindestens 5 Wochen Ferien im Gesundheitsbereich lanciert. Auch auf Druck dieser Petition hat in der Zwischenzeit der grosse Teil der Bündner Gesundheitsbetriebe diesen Mindestanspruch erfüllt. Auch das Kantonsspital Graubünden verkauft sich mit diesem Mindestferienanspruch, doch wurde im Gegenzug die Wochenarbeitszeit um eine Stunde erhöht. Umso wichtiger ist hier ein Gesamtarbeitsvertrag.

Graubünden Kanton

Das kantonale Personalgesetz wurde 2016 einer Teilrevision unterzogen. Das Fazit dazu: Fünf statt bisher drei Tage Vaterschaftsurlaub für die Angestellten des Kantons Graubünden. Das ist die wichtigste und praktisch einzige Verbesserung, welche die Teilrevision des Personalgesetzes den Arbeitnehmenden brachte. Zwar wurde auch der Mutterschaftsurlaub verlängert, um zwei Wochen auf 16 Wochen. Im Gegenzug strich das Parlament aber die bisherigen zwei Wochen Schwangerschaftsurlaub ersatzlos. Als kleines Zückerchen bekommen Angestellte, die wegen der Schwangerschaft arbeitsunfähig sind, neu den vollen Lohn ausbezahlt – statt wie bisher 90 Prozent. Die gleiche Erhöhung gibt es während des Mutterschaftsurlaubs. «Sie wollen schlechte Bedingungen beim Kanton, damit diese in der Wirtschaft auch schlecht bleiben können», lautete dazu der Kommentar der Genossen.

Noch immer fehlt beim Kanton die Transparenz bezüglich Lohnreihung und entsprechenden Einstufungen. Seit dem 1. November 2016 gilt im Kanton Graubünden neu das Prinzip der Öffentlichkeit der kantonalen Verwaltung. Auf dieser Basis wird der VPOD für die Einreihung 2019 eine entsprechende Dokumentierung und den Zugang zu diesen Daten einfordern. Zudem beteiligte sich der VPOD grischun durch die Mitwirkung des Regionalsekretärs an einer Lohnklage der Bündner Kindergärtnerinnen. Die Federführung liegt beim Berufsverband der Lehrpersonen LEGR. Das Resultat ist zum Zeitpunkt der Berichtsverfassung noch ausstehend. Und wiederum wurden zahlreiche Vernehmlassungen, vorab im Bereich der Gesetzgebung im

Krankenpflege- und Gesundheitsbereich, verfasst.

Glarus Kanton

Ein sehr interessanter, und durch Betroffene im Publikum, emotionaler Anlass der SP Glarus zum Thema „ältere Arbeitslose im Kanton – Situation und mögliche Massnahmen“ (November 2018). Der Regionalsekretär stand gemeinsam mit dem Leiter des RAV-Kanton-Glarus auf dem Podium. Bezüglich Arbeitgebervertretung liess die Handelskammer verlauten, dass sie keinen Vertreter gefunden hätten (was auch etwas aussagt!). Das Fazit des Gesprächs zielte schlussendlich auf eine aktivere individuelle Unterstützung der Betroffenen durch die zuständigen Fachstellen und die Errichtung einer fachspezifischen kantonalen Anlauf- und Unterstützungsstelle.

Zudem beteiligte sich der VPOD glarus an Vernehmlassungen und konnte diverse Klassen des Bildungszentrums Gesundheit & Soziales des Kantons Glarus besuchen. Trotz diversen Werbebemühungen, Verteilaktionen beim Personalhaus des Kantonsspitals und einer recht guten Medienpräsenz fällt es jedoch nach wie vor schwer, in diesem Kanton Fuss zu fassen.

Graubünden Gemeinden

Im Bereich der Gemeinden fokussiert sich die Tätigkeit vorab auf die Stadt Chur. Ansonsten ist es erstaunlich, dass es immer noch Gemeindeganzlisten und Personalverantwortliche gibt, welche ihre Position als „Dorfkönig-Rolle“ verstehen. So hat sich solch ein Verantwortlicher einer langlauffreudigen Gemeinde direkt an den Hausarzt des Mitgliedes gewandt, dies im Sinne von „wir kennen uns ja – da muss jetzt etwas gehen – stimmt das mit der Krankheit“. Die Pointe der Geschichte: im Arztzeugnis heisst es ausdrücklich „Die 100% Arbeitsunfähigkeit bezieht sich auf das, für den Patienten gesundheitsschädigende Arbeitsumfeld bei der Gemeinde xxx.“ Trotz der klaren Grundlagen und unserer Interventionen verweigerte die Gemeinde eine gütliche Einigung.

Graubünden halböffentliche und private Institutionen

Gemeinsam haben sich die Bündner Organisationen von VPOD, SBK und VSAO zu einem „Bündner Bündnis für gute Gesundheit“ formiert. Es ist eine mündlich vereinbarte Plattform, in welcher gemeinsame Aktivitäten und Aktionen im Gesundheitsbereich abgesprochen und koordiniert werden. Als erstes Projekt lancierten wir eine Petition für „mindestens 5 Wochen Ferien“ (im Bündner Gesundheitsbereich) und überreichten diese Arbeitgeberverband BSH (Fotos unten). Obwohl bei der Petitionsübergabe Ende 2015 das Thema seitens der Arbeitgebervertretung lächelnd abgewiegelt wurde, so haben bis Ende der Berichtsperiode die meisten Gesundheitsunternehmen den Mindestferienanspruch auf 5 Wochen gesetzt.

Im Energiesektor sind leider zwei Sektionen aufgrund der Überalterung aufgelöst worden. Dies ist bedauerlich, hat die Energiebranche in Graubünden doch einen hohen Stellenwert und gewerkschaftlich betrachtet eine hoch interessante Geschichte. Dafür ist die Arbeit beim Bündner Energieunternehmen Repower recht erfreulich. Trotz einer sehr schwierigen Zeit konnten für die Mitarbeitenden bei den Lohngesprächen gute Resultate erreicht werden. Dazu hat neben den Aktivitäten vor Ort auch das Benchmark – und somit die VPOD-Arbeit in anderen Energieunternehmen – beigetragen. Erfreulich ist auch, dass hier eine leichte Mitgliederzunahme verzeichnet werden konnte.

Das spannendste Projekt war jedoch die Anfrage, welche 2018 durch eine Bündner NGO an den VPOD gerichtet wurde. Sie erteilten uns den Auftrag, eine Analyse/Untersuchung ihrer Anstellungsbedingungen (von der Geschäftsleitung bis zu den Mitarbeitenden in den Projekten) vorzunehmen, Verbesserungsvorschläge und eine allgemeine Einschätzung zu unterbreiten. Der gleiche Auftrag wurde auch einem AG-Vertreter erteilt. Ziel der NGO war es, so einerseits

den eigenen Umgang mit dem Thema Arbeit zu reflektieren, eine faire Grundlage zu legen und sich auch Gedanken über die Zukunft (Fachkräftemangel) machen zu können. Dieser bezahlte Auftrag war nicht nur äusserst spannend, sondern eröffnete neue Kontakte und Ansätze für die Arbeit als Regionalsekretär. Wichtig jedoch ist, dass solche Anfragen und Aufträge nicht das Bestreben eines GAV in diesen Unternehmen untergräbt. Selbstverständlich war und ist – sowohl aus betrieblicher wie gewerkschaftlicher Sicht – bei dieser NGO die Einführung eines GAV die sinnvollste Massnahme.

Gewerkschaftsarbeit macht auch Spass! Erlebbar ist dies an unseren Vorstandssitzungen, welche immer auch Platz für den freundschaftlichen Austausch und einen anschliessenden Umtrunk haben.

Région Jura

Sections

Jura-Etat

Delémont-Ville

Moutier

Porrentruy

Hôpitaux jurassiens

St-Imier

Conventions collectives de travail

CCT Hôpital du Jura

CCT AJIPA-FAS, Homes et soins à domicile Jura

CCT ESPAS, soins à domicile Moutier et Environs

CCT AJMEA, Maisons d'éducation Adultes et Enfants Jura

CCT Enseignants Pèreène

CCT Fondations Addictions (ex-fondation Dépendances)

Canton

La période a été marquée par la fin de la mise en œuvre des mesures d'économie dite « OPTIMA »

Le SSP a particulièrement combattu, malheureusement sans succès, la fermeture du laboratoire cantonal.

Un référendum contre la privatisation de l'Office des véhicules a été lancé par le SSP et nous avons gagné notre combat devant le peuple à une confortable majorité (54% de non à la privatisation).

Le SSP a soutenu une trentaine de ses membres dans les recours induits par la nouvelle classification des fonctions. Nous avons réussi à obtenir quelques améliorations pour quelques catégories de personnel mais cela reste loin de nos attentes. Toutefois, en compensation de l'introduction de cette nouvelle classification, liée à un blocage de l'annuité, nous avons obtenu avec nos partenaires de la CDS (coordination des syndicats de la fonction publiques), la fin de la mesure d'économie sur la réduction de l'horaire de travail (réduction de deux heures de 42h à 40h, dont une heure à la charge de l'employeur, une à la charge de l'employé).

La recapitalisation de la caisse de pension cantonale a particulièrement été rude pour le personnel qui a dû accepter un passage à la primauté des prestations. Sept mesures inconditionnelles et indissociables l'une de l'autre ont été prise en plus de ce passage. Si certaines ont été du ressort de la CPJU, d'autres l'ont été du Parlement. Ces mesures ont un impact important sur les affiliés (employés comme employeurs) par les 67,8 millions qu'elles doivent permettre

de financer. Les leviers qui permettront d'y arriver seront entre autres : la baisse du taux technique (3% à 2.25%), le relèvement du taux de cotisation de 1%, la baisse de la rente du conjoint survivant (70% à 60%), ainsi qu'une baisse linéaire du taux de conversion. Le SSP a exigé que l'augmentation du taux de cotisation reste ponctuelle et que ce dernier soit revu à la baisse si la situation venait à s'améliorer. L'augmentation du traitement cotisant, qui représente 2.9 millions pour les employeurs, a une incidence non négligeable sur la qualité des prestations fournies par des institutions paraétatiques. Rappelons que ces mêmes employeurs ont déjà confrontés à la rigueur financière par le passé (OPTIMA). Dans les années à venir le risque est donc grand que les économies soient réalisées sur le dos des employés afin de financer ces mesures.

Communes

Porrentruy

Une nouvelle directive liée à l'adaptation des salaires au coût de la vie (Indice des prix à la consommation = IPC) a été acceptée par la Commission paritaire, notamment pour sortir de l'obligation de suivre le Canton en la matière, et ainsi d'avoir une équité de traitement entre employés soumis (comme le personnel de la Maison de l'enfance) et celui non soumis à l'échelle cantonale.

Moutier

La situation de la section de Moutier a été marquée par les nombreuses questions liés à l'éventuel changement de canton de la cité prévôtoise. Avant, mais encore plus, après le vote du 18 juin 2017, nous avons comparé, expliqué, soupesé, tous les changements qui interviendront en cas de rattachement au canton du Jura. Etant donné que les employés de la Ville sont déjà et depuis de nombreuses années, affiliés à la caisse de pension du Canton du Jura, nous n'avons pas dû nous lancer dans des interminables calculs d'actuaire mais les mesures d'économie de la caisse (voir par ailleurs) ont touché la ville et les employés de manière significative.

Delémont

Le SSP a obtenu au 1.1.16 la fin de la mesure d'économie sur le 13ème salaire qui datait de 2009 mais nous avons dû subir en revanche la répercussion de l'indice des prix négatif. Finalement le personnel est gagnant et on repart sur des bases nouvelles sans « créance » à l'employeur.

La Commune a accepté de mettre le personnel de l'enfance à l'échelle cantonale ce qui représente une augmentation de salaire de près de 200.- par mois pour une éducatrice. En revanche, elle n'a pas accepté d'accorder un jour de compensation des ponts au personnel de la Maison de l'Enfance en raison des coûts déjà consenti par l'introduction de la nouvelle classification des EDE.

Le SSP a fait abolir la pratique mise en place qui stipulait qu'un avertissement entraînait une sanction financière bien que le règlement ne le prévoyait pas.

Institutions

Hôpital du Jura

La CCT a été renégociée en 2016.

La nouvelle grille salariale est globalement défavorable au personnel sauf pour certaines classes qui ont été revalorisées.

En contrepartie, le travail de nuit et pour les week-ends est revalorisé financièrement et en temps.

La masse salariale globale a pu être maintenue et un congé paternité de 10 jours est entré en

vigueur.

Nous avons péniblement réussi à maintenir la garantie de l'échelon automatique qui a été le véritable enjeu de cette renégociation et qui le sera pour les années à venir.

Les horaires en 12h ont été supprimés hormis quelques exceptions (ambulance, dialyse...)

Les mesures d'économies se sont multipliées ces dernières années et le personnel a fait beaucoup de sacrifices.

Association jurassienne des institutions pour personnes âgées et soins à domicile (AJIPA-FAS)
La CCT a été réadaptée et est entrée en vigueur en 2018.

Les négociations ont été longues car la partie employeur voulait absolument intégrer un système de jours de carence en cas d'absences répétées.

Le refus de notre part étant catégorique et argumenté, ils sont revenus à la table des négociations. Un congé paternité de 10 jours a été instauré et la grille salariale n'a subi aucune modification alors que nous craignions des mesures similaires à celles pour les hôpitaux.

AJMEA Association Jurassienne des Maisons pour Enfants et Adultes

La convention collective de travail a été renégociée en 2016 pour une entrée en vigueur le 1er janvier 2017 avec une durée de 4 ans. Aucune amélioration ou perte significative. Le personnel souhaitait une 5ème semaine de vacances, la partie employeur s'est refusée à toutes négociations sur ce sujet. Une pétition signée par 90% des employés réclamant une augmentation du droit aux vacances a été balayée par la partie employeur.

Maisons de l'enfance

Plusieurs combats ont été menés en parallèle. Un rassemblement d'une centaine de professionnel de la brache a été organisé à Delémont. L'événement a bien été repris par la presse locale. Le but était de valoriser la profession et de lancer une pétition qui a été ensuite remise au parlement jurassien demandant notamment que le personnel de la branche soit soumis à l'échelle salariale cantonale et la création d'une CCT. Pas d'avancée à ce jour pour la création d'une convention collective de travail. Toutefois, à part dans la région des franchises-montagnes, l'ensemble du personnel des crèches du jura est maintenant soumis à l'échelle salariale cantonale. Ce qui a représenté bon nombre d'augmentation de salaire pour une bonne partie des employés. La commune de Boncourt avait présenté un projet de nouveau règlement du personnel avec une échelle salariale communale qui ne rimait à rien, ni en termes de classification des fonctions, ni en termes de salaire : le personnel s'est battu, soutenu par le SSP, et nous avons obtenu le rejet du projet par la population. Le personnel de la crèche a obtenu d'être soumis à l'échelle salariale cantonale. L'association des éducatrices et éducateurs du jura montre des signes d'essoufflement en fin 2018. Elle peine à trouver des personnes volontaires pour être au comité et pour reprendre la présidence.

Fondation Addiction

Nous sommes contents d'avoir renégocié et signé la CCT. Elle est entrée en vigueur le 1er janvier 2018 avec une durée indéterminée. Les améliorations sont par exemple : l'introduction d'un congé paternité de 2 semaines. Augmentation du congé de 3 à 5 jours en cas du décès d'un conjoint. Le nombre de jour consécutif de travail s'est vu réduire de 7 à 5 jours. Prise en charge du 100% des frais de formation engendrés par la formation spécifique en addiction. La défaite est sur la 5ème semaine de vacances, réclamée mais pas obtenue.

AJAM Association Jurassienne d'Accueil des Migrants

Nous avons mené un grand combat que nous n'avons malheureusement pas pu médiatiser pour cause de contrat de confidentialité. En effet, depuis de nombreuses années, le directeur dysfonctionnait en maltraitant son personnel. De nombreux employés se trouvaient en grand

souffrance psychologique. Une personnalité très complexe et influente qui faisait régner la terreur au sein de ses équipes. Il a fallu beaucoup de temps et de patience pour pouvoir constituer un dossier suffisamment solide pour pouvoir s'attaquer à ce personnage. Grâce à nos interventions auprès du comité et de la ministre en charge des affaires sociales, nous avons pu obtenir que le directeur soit écarté de l'institution du jour au lendemain et qu'un audit soit réalisé par une entreprise externe au canton. Le rapport d'audit a été accablant pour le directeur et confirmait tout ce que nous avons dénoncé. Version officielle, d'un commun accord, il a quitté l'institution. Un nouveau directeur a pris ses fonctions en juin 2018. Des négociations ont débuté pour créer une CCT. Plusieurs améliorations sont en prévisions, telles que création de cahiers des charges, descriptifs de postes, etc.

HEP BEJUNE

La période a été marquée par la négociation des nombreuses réglementations régissant les statuts des différents personnels (Règlement général, du personnel Enseignant, du Personnel Administratif et Technique (PAT), de la commission du personnel etc.). Plus de cinquante séances de négociations ont été nécessaires pour aboutir. L'arrivée d'un nouveau recteur au début 2017 devait permettre d'ouvrir les discussions sur les règlements d'application (directives) de ces différents statuts mais contrairement aux promesses émises durant les négociations, cela nous a été refusé par le rectorat et le COSTRA (comité stratégique des trois cantons BEJUNE).

Une antenne syndicale (plutôt intersyndicale) a été mise en place afin de donner un relais supplémentaire aux revendications des syndicats et du personnel.

La Commission du personnel a enfin intégré le personnel administratif et technique (auparavant uniquement un « conseil des formateurs ») avec une co-présidence PAT et formateur. Le SSP a mis en place un cours de formation pour cette CP et soutient étroitement cette dernière dans son rôle et ses démarches de surveillance de l'application du statut.

VPOD Luftverkehr

Liste der GAV

SWISS (Bodenpersonal)
SR Technics Switzerland
Swissport Zürich AG
Swissport Basel AG
SBS Baggage Sorting
ISS Aviation AG Zürich
Cargologic
Gate Gourmet Zürich

Die Situation im Luftverkehr bleibt auch in der aktuellen Berichtsperiode angespannt. Der Preiskampf nimmt ungehemmt seinen Lauf und die Auswirkung der Liberalisierung des Luftverkehrs und die damit verbundenen Deregulierungen zeigen ihre negativen Effekte. Outsourcing-Strategien der Airlines zeigten auch in Zürich ihre Wirkung, was nicht zwingend am Standort Schweiz produziert werden muss, wird in kostengünstigere Produktionsstätten verlagert. Am härtesten betroffen war in der Berichtsperiode die SR-Technics. Bereits im Jahr 2016 wurde bei der SRT eine Massenentlassung durchgeführt, nur damit zwei Jahre später die nächste Massenentlassung folgte. Davon waren insgesamt über 300 Mitarbeitende betroffen. Der VPOD Luftverkehr hat durch einen Sozialplan die schlimmsten Folgen für die Mitarbeitenden abgewendet. Die SR-Technics hat somit den Bereich Flugzeugwartung am Standort Zürich

komplett eingestellt. Im Gegenzug wird in den Bereich Triebwerke (Engine Services) investiert. Der Preisdruck im Luftverkehr, ausgelöst insbesondere durch die immer günstigeren Flugtickets, hält weiterhin ungebremst an. Die Gesamtarbeitsvertragsverhandlungen wurden in der Berichtsperiode primär durch Abwehrkämpfe des VPOD Luftverkehrs bestimmt. Der härteste und gleichzeitig erfolgreichste Kampf wurde Ende 2018 bei Swissport ZH geführt. In den GAV-Verhandlungen wurden die Arbeitnehmenden gleich zu Beginn mit massiven Kürzungsforderungen konfrontiert. Dies führte zu einer breiten Mobilisierung innerhalb der Belegschaft und zu einer starken gewerkschaftlichen Organisation. Die Mitarbeitenden waren nicht länger bereit, Kürzungen in Kauf zu nehmen. Sie symbolisierten Streikbereitschaft und forderten den Verzicht auf weitere Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen und eine Erhöhung der Löhne um 4%, gestaffelt auf drei Jahre. Der Einsatz hat sich gelohnt, sämtliche Forderungen wurden erfüllt. Der VPOD Luftverkehr positionierte sich erfolgreich als kämpferische Gewerkschaft und konnte sich stark innerhalb der Belegschaft von Swissport ZH verankern. Sämtliche bestehenden GAV konnten in der Berichtsperiode erfolgreich verlängert werden. Teilweise mit Konzessionen aus gewerkschaftlicher Sicht aber auch mit Verbesserungen. Es wurde jedoch festgestellt, dass die Arbeitgeber die Notwendigkeit eines Gesamtarbeitsvertrages vermehrt in Frage stellten und während den Verhandlungen mit Kündigung drohten. Die anziehende Teuerung im Jahre 2018 führte bei den meisten Unternehmen zu einem entsprechenden Ausgleich, lediglich die SR-Technics glich die Teuerung aufgrund der ökonomisch schwierigen Situation der Unternehmung nicht aus. Die Mitgliederentwicklung der Region entwickelte sich in der Berichtsperiode positiv. Die Region verzeichnete ein Wachstum von beinahe 58% und zählt per Ende 2018 941 Mitglieder. Das signifikante Mitgliederwachstum resultiert aus erfolgreichen Mobilisierungen in Gesamtarbeitsvertragsverhandlungen, insbesondere bei Swissport ZH.

Région Neuchâtel

Le canton de Neuchâtel traverse une crise financière importante (en particulier due à la politique fiscale qui a réduit les impôts des grandes entreprises et des plus fortunés) depuis de nombreuses années. Le nombre de «fronts» de batailles syndicales ouverts est important en raison des programmes d'économies tout azimut et le cumul de plans d'austérité qui se suivent et s'additionnent. Un accroissement des situations individuelles est à relever. Elles sont en grande augmentation dans les services ou secteurs qui se réorganisent ou se restructurent. Face à ces attaques à différents niveaux, le secrétariat est fortement sollicité et investi. Durant cette période un changement important dans notre personnel s'est produit : trois départs et quatre arrivées. Il manque néanmoins une direction syndicale. Depuis juin 2014, la région n'a plus de présidence.

Mesures du plan financier du Conseil d'État

En décembre 2017, le Conseil d'État a présenté 40 mesures devant permettre au canton de revenir à l'équilibre budgétaire. Ce catalogue des austérités aura un impact important non seulement sur la fonction publique (suppressions de postes, baisses des conditions salariales et de travail,...) mais également sur l'ensemble de la population.

Absence de budget 2018 de l'État

L'absence de budget de l'État début 2018 a mobilisé le SSP qui s'est inquiété des conséquences de cette situation sur la fonction publique et parapublique. En cas d'absence de budget, seules les dépenses absolument nécessaires peuvent être engagées, ce qui pose de nom-

breux problèmes (non-remplacement des départs, subventions non versées, projets suspendus, etc.). Le Grand Conseil a finalement voté le budget – avec de nombreuses coupes et économies – le 20 février 2018.

Comité anti-crise

Suite aux plans d'économies successifs du Conseil d'État, les syndicats, SSP en tête, les partis de gauche, ainsi que des associations et secteurs touchés par les coupes budgétaires ont décidé de relancer le comité anti-crise afin d'exprimer leur ras-le-bol et de lutter contre les coupes de l'Etat subies année après année.

Manifestation du 10 mars 2018 à Neuchâtel contre l'austérité

Après une conférence de presse dénonçant les conséquences concrètes des coupes de l'État, le comité anti-crise a organisé une manifestation populaire le 10 mars à Neuchâtel contre les politiques d'austérité du canton, qui a réuni près de 1500 personnes. A cette occasion, deux motions populaires, l'une demandant davantage de contrôleurs fiscaux afin de lutter contre la fraude fiscale et la deuxième demandant la suppression du frein à l'endettement et aux dépenses, mécanisme rigide qui, au lieu d'être anticyclique, aggrave les crises sur le dos des plus faibles. Une pétition demandant d'instaurer une contribution de solidarité sur les revenus ou fortunes les plus élevés du canton a également été lancée. Ces propositions ont été déposées le 23 mai au Château. Le Grand Conseil a accepté l'urgence ainsi que les deux motions populaires (à une voix près) le 27 juin.

Les conditions de retraite se péjorent (Prévoyance.ne).

Lors de la création de prévoyance.ne en 2010, les cotisations ont significativement augmenté soit disant pour maintenir la primauté de prestation et l'âge de la retraite à 62 ans pour le plan ordinaire, et 60 ans pour le plan PPP. Depuis cette époque, les conditions de retraite anticipée se sont durcies. En 2014, les mesures de recapitalisation de la caisse ont maintenu la primauté des prestations mais ont fait passer l'âge de retraite à 64 ans pour le plan ordinaire, et 61 ans pour le plan PPP.

Pour pallier la baisse des espérances de rendement, la caisse de pensions est tenue d'abaisser son taux technique, ce qui obligerait les employeurs à renflouer massivement la caisse pour maintenir les rentes. Face à cette situation, les autorités cantonales ont pris l'option d'abandonner la garantie des prestations et prévoient des mesures d'accompagnement qui baissera les rentes en moyenne de 11 % (baisses allant de 3 à 24 % selon les situations).

En février 2018, le Grand conseil a voté le changement de primauté avec des mesures d'accompagnement que le SSP juge insuffisantes. Ce changement introduira une nouvelle hausse des cotisations avec une baisse des rentes pour

18'000 employés actifs (fonction publique, enseignement, santé, social, énergie,...).

En 2018, la réactivation des commissions régionales femmes et retraités a pu être réalisées. Malgré un climat général difficile, trois victoires syndicales notables sont à relever :

Distribution du fonds de l'ex-CPC (caisse de pension de La Chaux-de-Fonds)

En juin 2017, le Tribunal administratif fédéral a enfin rendu sa décision et a permis à Prévoyance.ne de verser les fonds de l'ex-CPC. Pour rappel cette décision intervient après une longue lutte syndicale menée par le SSP (début du combat en 2010) et que sans le SSP les employés auraient reçu deux fois moins !

- Les employés-es actifs-ves ont obtenu une réduction des cotisations sociales de 0,7 %.
- Les montants perçus en trop depuis 2010 ont été remboursés.
- Les retraités-es ont vu leur rente augmenter de 0.5 % depuis 2010 et jusqu'à l'horizon

2032.

- Celles et ceux qui ont pris leur retraite entre 2010 et 2017 ont droit à un cumul des deux éléments ci-dessus.

Salaire minimum

Six ans après le vote populaire du 4 août 2011, le Tribunal fédéral a rendu sa décision permettant l'entrée en vigueur du salaire minimum. Neuchâtel devient donc le premier canton à introduire une telle mesure qui touche l'ensemble des personnes qui travaillent sur son territoire (à l'exception de l'agriculture, de la viticulture et des emplois des jeunes d'une durée inférieure à trois mois).

Cette revendication avait été déposée par une députée membre du SSP, il y a près de dix ans! Le combat fut nourri mais finalement l'ensemble des travailleurs-euses du canton bénéficient d'une meilleure protection. Espérons que d'autres cantons suivent l'exemple neuchâtelois.

Vote populaire sur la CCT Santé 21

Le 26 novembre 2017, le peuple neuchâtelois a décidé de soutenir les travailleurs-euses de la santé en maintenant la «CCT Santé 21» dans les textes de lois. Plus de 76 % des votants ont exprimé leur souhait de voir un partenariat social fort. Ils n'ont pas cédé aux promesses des capitalistes qui souhaitaient augmenter leurs profits sur le dos des contribuables et au détriment des employés-es de la santé. Ce résultat net et sans appel est un stop à toutes les déréglementations et les externalisations.

Liste des sections

Landeron-Neuville
La Chaux-de-Fonds
Le Locle
Administration cantonale
Énergie
Enseignants
Neuchâtel ville
Neuchâtel santé-social

Liste des CCT

- CCT VITEOS/VAEDC est signée par le SSP et UNIA. Elle couvre le domaine de l'énergie, du gaz, de l'eau, de l'électricité, du chauffage à distance et de l'incinération des ordures. Elle vient d'être reconduite tacitement pour 2019.
- CCT ES est signée par le SSP, l'ASI, SYNA, l'ANCIS, et l'ANTES. Elle couvre le secteur social des institutions spécialisées. La CCT ES a été renouvelée en 2016.
- CCT Santé 21 (droit public/droit privé) est signé par le SSP, l'ASI et SYNA. Elle couvre le secteur de la santé (hôpitaux, homes, soins à domicile). La CCT Santé 21 a été renouvelée en 2017, péniblement et dans un conflit intersyndical. Le SSP a tenté, seul, de s'opposer aux dégradations.

Neuchâtel Canton

Sections enseignement et administration cantonale

Commission de travail Conseil d'État – syndicats

La commission de travail Conseil d'État-syndicats est le cadre de négociation entre les représentants du Conseil d'État et les syndicats de la fonction publique. Au vu de la situation financière difficile de l'État, les discussions autour des plans d'économies successifs de l'État y prennent une place importante ces dernières années.

En 2017, parallèlement à l'entrée en vigueur d'une nouvelle grille salariale, le Conseil d'État a supprimé 60 EPT et fait passer le temps de travail hebdomadaire de 40h à 41h dans l'administration cantonale.

Dès 2015 et jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle grille salariale dans l'administration cantonale et dans l'enseignement en janvier 2017, les mécanismes salariaux légaux ont été suspendus. Depuis 2017, le Conseil d'État a octroyé les échelons, comme il s'y était engagé dans le cadre du nouveau système salarial. Mais il a bien fait comprendre aux syndicats qu'il s'agissait en quelque sorte d'une fleur faite à la fonction publique dans une période difficile pour les finances de l'État. Le SSP reste donc très attentif à la situation.

Pour ce qui est de l'IPC, qui a été négatif durant plusieurs années, il a été mis en réserve par l'État. Depuis qu'il est à nouveau positif, le Conseil d'État puise dans cette réserve. En 2019, l'IPC ne sera pas octroyé mais les compteurs seront remis à zéro.

Administration cantonale

Projet de nouvelle grille salariale et entrée en vigueur en janvier 2017

Le projet de nouvelle grille salariale pour l'administration cantonale présenté à fin 2015 par le Conseil d'État est contesté par le SSP, car il favorise les plus hauts salaires au détriment de la majorité des employés, en particulier ceux qui se situent dans les classes de traitement du bas de l'échelle (p. ex. salaire maximal amputé de plus de CHF 500.-/mois pour les employés des classes de traitement 1 à 3 et pas pour les cadres supérieurs des classes 14 à 16). L'augmentation du salaire de départ dans chacune des classes est également de plus en plus forte à mesure que l'on monte dans les classes de traitement élevées.

Les pertes sont importantes pour les employés censés atteindre le maximum dans les années à venir. Le nouveau système est par conséquent clairement défavorable pour les employés fidèles qui font toute leur carrière à l'État.

L'introduction de primes est également contestée après le fiasco du système du «salaire au mérite». Les primes permettront de récompenser avant tout les cadres, qui sont déjà les seuls gagnants avec la nouvelle grille. L'objectif du Conseil d'État est d'atteindre jusqu'à 0.7% (en 2020) de la masse salariale.

En janvier 2017, la nouvelle grille salariale de l'administration cantonale est entrée en vigueur. Le SSP a tenté, en vain, de mobiliser l'administration cantonale contre cette grille salariale qui favorise les salaires élevés au détriment des petits salaires. Mais la mobilisation n'a pas pris. Parallèlement, le Conseil d'État a décidé dès janvier 2017 de supprimer 60 EPT au sein de l'administration cantonale et de passer de 40h à 41h de travail hebdomadaire. Le SSP s'est opposé à ces mesures d'économies mais sans succès. La section administration a suivi de près la mise en œuvre de ce processus qui a abouti à la mise sur le carreau de 10 personnes, sans solution au sein de l'administration.

Projet de convention sur la communication des syndicats au sein de l'État

La section administration a rédigé en novembre 2017 un projet de Convention entre l'État et les syndicats dans le but de régler les modalités de communication des associations du personnel et des syndicats au sein de l'administration cantonale neuchâteloise. En réponse, le Conseil d'État a proposé de créer un groupe de travail chargé de plancher sur un projet de convention liant les syndicats et l'État révisé et qui intègre les aspects liés à la communication. Ce groupe de travail s'est réuni à plusieurs reprises en 2018 et a proposé un projet au Conseil d'État, qui l'a refusé, ce qui a fortement fâché les syndicats. Le Conseil d'État s'est engagé à revenir en 2019 avec de nouvelles propositions mais le SSP s'opposera à toute proposition qui n'améliorera pas clairement la communication au sein de l'État pour les syndicats.

Dysfonctionnements au sein de certains services de l'administration cantonale

Le SSP est régulièrement informé de dysfonctionnements au sein de services de l'administration cantonale, mais les collaborateurs préfèrent se taire, pour protéger leur emploi, car les pressions internes sont fortes.

Enseignants

Politique salariale du Conseil d'État entre fin 2014 et fin 2018

En automne 2014, le Conseil d'État (CE) annonce la suppression du système salarial de la fonction publique (administration cantonale et enseignants). Il impose un «régime transitoire» où la progression salariale est limitée à 0,5% de la masse salariale globale et qui doit durer deux ans, jusqu'à l'introduction d'une nouvelle grille salariale unique. Pour les enseignants, la moitié de la progression salariale est ainsi amputée. La réaction des syndicats de la fonction publique, SSP en tête, ne se fait pas attendre : une grande manifestation rassemblant 2000 personnes se déroule à Neuchâtel le 26 novembre pour dénoncer les coupes dans les salaires et une «mobilisation-débrayage» a lieu au Château le 2 décembre.

En novembre 2015, le Conseil d'État présente son projet de grille salariale impliquant une baisse du salaire de carrière des enseignants et des perspectives salariales des basses classes de l'administration. Les syndicats le rejettent unanimement et organisent début décembre une manifestation au Château, qui est bien suivie.

Suite à cela, le Conseil d'État fait mine de reculer et d'associer davantage les syndicats, qui pourront faire des propositions dans un «groupe élaboration». Mais en mars 2016, le gouvernement rejette en bloc les propositions de ce groupe et revient à son projet initial, qu'il confirmera définitivement le 27 mai.

Dès lors, la confrontation avec le Conseil d'État est déclarée. Le 20 juin, l'ensemble des syndicats de la fonction publique décident en assemblée générale (AG) d'organiser une manifestation en septembre.

Le 31 août, une pause prolongée a lieu dans les écoles. Le Département de l'éducation décrète qu'il s'agit d'une grève et décide de ponctionner les salaires, ce qui fâche les syndicats. La tension monte d'un cran.

Le 15 septembre, la manifestation de la fonction publique contre la politique salariale réunit 1200 personnes à Neuchâtel. L'assemblée générale qui suit fixe un ultimatum au Conseil d'État au 26 septembre pour retirer son projet de grille salariale, faute de quoi les mesures de lutte décidées, mais non communiquées, seront mises en œuvre.

Une rencontre avec le gouvernement a lieu le 27 septembre, mais au lieu de répondre aux revendications des syndicats, il annonce un nouveau plan d'économies de 100 millions de francs, avec à la clé le passage de 40 à 41h de travail hebdomadaire et la suppression de 60 postes de travail dans l'administration cantonale. C'est l'échec total des discussions. Les deux syndicats lancent immédiatement une «grève administrative».

Le 2 novembre, lors de la traditionnelle Journée syndicale des enseignants qui fait salle comble, le SSP vote à une très large majorité un préavis de grève pour le 8 novembre, reconductible le 9 novembre.

Le 8 novembre, environ 700 enseignants sont en grève, soit un quart des effectifs dans l'enseignement obligatoire et plus de 10% dans le secondaire 2. L'après-midi, un rassemblement réunissant près de 1000 personnes a lieu à La Chaux-de-Fonds, suivi d'une AG où la grève est reconduite à la quasi-unanimité.

Le 9 novembre, la grève se poursuit avec la même participation et le Conseil d'État ne cédant pas, l'AG décide de reconduire la grève les 24 et 25 novembre.

Le 14 novembre, le SAEN décide en AG de rejoindre le mouvement de grève.

Le 22 novembre, le Conseil d'État refuse une nouvelle proposition des syndicats : il maintient

la grille salariale mais propose des améliorations des conditions de travail et invite les syndicats à discuter le 30 novembre à 7h.

La grève du 24 novembre est à nouveau bien suivie. L'après-midi, les grévistes se retrouvent dans la cour du Château pleine à craquer où ils déposent une pétition munie de 4500 signatures récoltées en deux semaines réclamant le retrait de la grille salariale. Les enseignants se rendent ensuite en cortège jusqu'à la salle où se tient l'AG, qui décide de repousser la grève au 30 novembre, au moment où les syndicats rencontrent le Conseil d'État.

Le 26 novembre, à l'appel de tous les syndicats et partis de gauche, a lieu à La Chaux-de-Fonds une manifestation contre l'austérité qui réunit 1200 personnes.

Le 30 novembre dès 6h45, quelque 400 enseignants sont présents dans la cour du Château pour soutenir les représentants syndicaux dans les discussions avec le Conseil d'État. Malgré l'insistance des syndicats, le gouvernement ne cède pas sur la grille salariale, mais accepte d'étudier de nouvelles concessions sur les conditions de travail. Il s'engage à nous écrire le jour même. Dans son courrier, sans surprise, le gouvernement refuse de retirer la grille salariale mais accepte quasiment toutes les propositions des syndicats sur les conditions de travail. En contrepartie, il exige que le conflit cesse.

Le 1er décembre, les deux syndicats se prononcent – séparément – sur les propositions du Conseil d'État, qu'ils acceptent à large majorité (80%). Le conflit est donc suspendu (et non arrêté). Au sein du SSP, les débats ont été vifs car certains auraient voulu poursuivre la grève jusqu'à ce que le Conseil d'État cède sur la grille salariale. Mais une majorité en a décidé autrement, estimant le retrait de la grille salariale illusoire avec une mobilisation en nette baisse. En janvier 2017, la nouvelle grille salariale entre en vigueur. Voici la liste des concessions faites par le Conseil d'État et leur application :

- Échelon supplémentaire pour les enseignants non plafonnés dans le cadre de la transposition dans la nouvelle grille salariale (janvier 2017)
- Octroi d'une décharge pour raison d'âge pour les enseignant-e-s dès 50% (dès la rentrée d'août 2017)
- Octroi d'une période de décharge pour maîtrise de classe pour les enseignant-e-s de 3-6H (dès août 2017)
- Suppression des épreuves cantonales de compétences de 8-9H (dès l'année scolaire 2016-2017)
- Introduction d'un soutien immédiat et temporaire (SIT) (dès la rentrée d'août 2017)
- Engagement à l'indice 23 des enseignants nouvellement engagés au secondaire 2 (dès la rentrée d'août 2017)
- Suppression de la cotisation à la caisse de remplacement (dès le 1er août 2017)
- Non-répercussion de l'indice des prix à la consommation négatif (-0,4%) sur les salaires de 2017
- Lancement d'une évaluation des fonctions dans l'enseignement (dès 1er trimestre 2017) avec la création d'une commission paritaire sur le modèle mis en place dans le Jura
- Lancement des travaux pour réduire les tâches administratives demandées au corps enseignant, avec tous les partenaires (syndicats enseignants, directions, services et département) (dès 1er trimestre 2017)

Suppression de la caisse de remplacement

Suite au dépôt en juin 2015 d'une motion populaire munie de 1000 signatures demandant la suppression de la retenue salariale pour financer les remplaçant-e-s en cas de maladie ou d'accident, le Grand Conseil a refusé cette demande en février 2016 mais a demandé que la ques-

tion du coût des remplacements soit traitée dans le cadre des travaux liés à la nouvelle politique salariale.

Suite à la grève des enseignants, ceux-ci ont en effet obtenu que cette exception neuchâteloise soit enfin supprimée. Depuis la rentrée d'août 2017, le coût des remplacements sont assumés par le canton et les communes.

Pour les enseignants de l'école obligatoire, la gestion des remplacements a été reprise par les cercles scolaires. La crainte de voir les communes dont les finances se trouvent dans le rouge ne plus systématiquement remplacer les enseignants lorsqu'ils sont absents, semble bien une réalité dans certains cas (heureusement pas dans les petits degrés). Le SSP reste attentif à ce problème.

Rénovation du cycle 3

Depuis le début de la réforme en août 2015, le SSP relaie au Département les inquiétudes grandissantes de nombreux enseignants face à la nouvelle réforme du cycle 3 (remplacement des filières par des branches à niveaux). Une évaluation de la réforme a été réalisée mais les résultats ne seront connus qu'au printemps 2019. Les enseignants font de leur mieux mais sont découragés et attendent d'être écoutés. Cette réforme défavorise les élèves qui rencontrent des difficultés d'apprentissage, d'organisation, etc. Le SSP fera pression pour que le DEF prenne en compte le malaise général.

Groupes de travail et commissions

Le SSP participe à un grand nombre de groupes de travail, commissions, etc. mis sur pied par le Département, ce qui représente une part importante du travail du SSP.

Commission paritaire évaluation des fonctions dans l'enseignement

Une commission paritaire chargée de suivre l'évaluation des fonctions a été mise sur pied au printemps 2017. Il s'agit de clarifier et de simplifier le système actuel en établissant différentes fonctions de l'ensemble des enseignants et membres des directions. La commission a choisi la méthode ABAKABA, reconnue au niveau national et censée garantir l'égalité hommes-femmes.

Les représentants du SSP dans cette commission doivent rester attentifs à ce que le Conseil d'État ne profite pas de ces travaux pour faire une fois encore des économies sur le dos des enseignants. Le Conseil d'État a d'abord exigé que cette réforme se fasse à coûts neutres, mais suite au refus du SSP de participer à la commission paritaire dans de telles conditions, le mandat a été corrigé. Mais le SSP craint qu'à l'issue des travaux, certaines catégories d'enseignants voient leur traitement baissé pour que le Conseil d'État puisse en revaloriser d'autres.

Initiative cantonale «Pour une école équitable et efficiente»

Lancée en août 2018 par le SSP, le Syndicat autonome des enseignants (SAEN) et la Fédération des associations de parents d'élèves (FAPEN), cette initiative demande de revoir l'organisation de l'école obligatoire suite à sa régionalisation en 2012 (division en sept cercles scolaires communaux et intercommunaux ayant chacun sa direction placée sous autorité communale), ce qui engendre notamment des iniquités de traitement des élèves d'un cercle scolaire à l'autre. Les enseignants n'ont cependant pas adhéré à la démarche car ils ont perdu confiance en leurs autorités cantonales et ne souhaitent pas LEUR donner davantage de pouvoir, particulièrement dans une période de coupes budgétaires. Par cohérence avec leur base, les syndicats ont donc retiré l'initiative (début 2019).

Journée syndicale des enseignants

Chaque année au mois de novembre, les enseignants neuchâtelois se réunissent en assemblée avec leur syndicat.

Novembre 2014 : pour la section enseignement, une coprésidence est élue et un changement au secrétariat est annoncé. La question de la politique salariale de l'État occupe l'assemblée.

Novembre 2015 : Après les informations syndicales, la conseillère d'État Monika Maire-Hefti est venue répondre aux questions et préoccupations des enseignants.

Novembre 2016 : La participation à la Journée syndicale a été massive. Les enseignants se sentant concernés par le projet de nouvelle grille salariale sont également venus. Lors du vote, la grève le 8 novembre, reconductible le 9 novembre, est acceptée à une très large majorité.

Novembre 2017 : Après les informations syndicales, un exposé sur la «Santé et les conditions de travail des enseignants en Suisse et dans le canton de Neuchâtel» est fait. Avec l'augmentation de la pénibilité du travail des enseignants et la multiplication des absences de longue durée, cela devient un sujet central de préoccupation.

Novembre 2018 : Après les informations syndicales, l'assemblée a accepté une résolution de soutien au projet d'initiative cantonale «Pour une formation garantie jusqu'à la majorité», une résolution sur la réforme du cycle et débattu de l'initiative «Pour une école équitable et efficiente».

Communes

La Chaux-de-Fonds

En raison de deux saccades au sein de l'exécutif chaux-de-fonnier, les discussions avec l'employeur ont été difficiles. L'interlocuteur changeait continuellement. Le gouffre financier dans lequel la Ville se trouve a eu de nombreuses répercussions.

Les discussions liées avec la recapitalisation 2014 de prévoyance.ne et ses mesures d'accompagnement ont simplement été stoppées.

Une ponction salariale de crise a été mise sur pied en urgence avec le vote du Budget 2015 bis ; entre 1,5 % à 5% et plus d'échelons discrétionnaires pour les années 2016 et 2017. Les avantages prévus en septembre 2012 ont été biffés du règlement et les promesses faites au personnel travaillant dans des métiers pénibles, stricto sensu ou non, n'ont pas été honorées.

Les autorités exécutives et législatives ont pris des mesures défavorables envers le personnel ; adaptation de l'IPC négatifs soit -2,4% sur trois ans, pas d'échelons jusqu'en 2020, réduction des vacances pour une partie du personnel, diminution conséquente de la décharge pour raison d'âge. Malgré une très belle mobilisation du personnel les mesures se sont déployées.

Les discussions avec l'employeur sont toujours problématiques. L'idée d'avoir une convention qui cadre mieux nos débats a été émise. Malheureusement, pour l'exécutif cette dernière devait être liée à des clauses de confidentialité. Le SSP a fait de nombreuses propositions qui sont restées lettre morte.

Le Locle

Après l'introduction en 2014 du nouveau statut et règlement d'application en ville du Locle, l'employeur a voulu mettre en place une nouvelle grille salariale en janvier 2015. Nouvelles descriptions de fonction ainsi que nouvelles progressions salariales. Le système d'avant qui permettait d'avoir 7 échelons automatiques, 3 échelons et 3 classes discrétionnaires a passé à 24 échelons automatiques. Mais les montants maximaux n'ont pas été revus à la hausse. Seul le salaire minimum a été revu à 4000.- fois 13, soit 52'000.- annuel. Autrement dit les salaires de carrière des employés ont légèrement baissé.

L'idée de «petites économies» a commencé à être le thème privilégié de la commune : Les années se succèdent et ont un peu de ressemblance.

Pour le budget 2016, l'employeur a décidé de mettre en place une assurance perte de gain, entièrement financée par l'employeur. Deux ans après seulement, il décide de la faire supporter à 50% par les employés.

Pour le budget 2017, le Conseil communal suivi par la majorité du Conseil général a décidé de ne pas donner l'échelon automatique. Une réaction des employés a permis de négocier le retour à la norme en 2018.

Pour le budget 2018, après de longues négociations, l'exécutif et le législatif ont voté l'application de l'IPC négatif avec la compensation de l'échelon 2017 et 2018. Aucune perte sur les salaires nets.

La volonté de l'exécutif de supprimer la seule crèche communale, a suscité une vive réaction des employés et de la population. Leur projet a été refusé lors du débat sur le budget.

Pour le budget 2019, les mécanismes salariaux ont été respectés, mais la proposition de supprimer 9 postes dans la cadre de la musique scolaire et de commencer à ne plus remplacer les postes de concierges en engageant des mandataires externes a suscité la même réaction des employés et d'un mouvement citoyen que pour la crèche l'année d'avant et a fait capoter la fermeture de la musique scolaire. Pour les concierges et d'autres postes, nous devons rester vigilants.

Neuchâtel ville

En raison d'une éventuelle fusion de plusieurs communes, de nombreux projets de modifications statutaires ou de regroupements de service ont été purement abandonnés ou gelés. De ce fait un immobilisme de la section s'est ressenti.

L'introduction de la réforme en lien avec la caisse de pension (recapitalisation 2014 de prévoyance.ne) et ses mesures d'accompagnement ont eu des effets. La ville a confié des études auprès de l'IDEAP et de la SUVA pour définir les mesures d'accompagnement de l'âge de la retraite de 62 ans à 64 ans. L'employeur ville a mis sur pied une série de mesures dites «d'ergonomie» afin de permettre aux employés d'arriver en fin de carrière dans de meilleures conditions de santé. Ces mesures ont été testées de mi-2017 à fin 2018 dans quelques services, elles se déploieront pour l'ensemble du personnel en 2019.

Les observations du SSP sur la montée du stress ont été entendues. La mise en place de cours à l'intention du personnel s'est généralisée. Deux avancées des conditions de travail sont à relever : le pont AVS d'une année et un congé paternité d'un mois (20 jours).

En mars 2018, le nouveau service de la sécurité a été créé. Il englobe les agents de la sécurité urbaine, les pompiers, les ambulanciers et les éducateurs de rue. Les enjeux d'harmonisation des besoins et des contraintes de chacun vont être un vrai challenge.

Parapublic / privé

Santé-Social

La section a subi de nombreuses mutations structurelles internes afin de mieux coller aux nombreuses réformes des institutions tant dans la santé que dans le social.

Santé : après la création de l'HNE (hôpital Neuchâtelois), les hôpitaux psychiatriques se sont regroupés en créant le CNP (centre de psychiatrie Neuchâtelois) et la fédération des soins à domicile qui a formé l'institution NOMAD (Neuchâtel organise le maintien à domicile). Ces trois entités ont quitté les réglementations communales ou cantonales. Elles sont de droit public, dotées de personnalité juridique indépendante de l'État et gérées par des conseils d'administration. L'acceptation par le peuple en début 2017 de l'initiative H+H demandant deux hôpitaux indépendants a poussé le Conseil d'État à proposer la création d'une société anonyme. Le SSP a combattu cette idée. Il a vraisemblablement été entendu auprès des députés qui voteront ce dossier en mars 2019. HNE et NOMAD ont supprimé respectivement 115 EPT et 38 EPT, dans l'année 2018. Les restructurations ont été suivies par le SSP dans le cadre du règlement des licenciements collectifs de la CCT Santé 21. Il est particulièrement inquiétant que

HNE externalise des activités pour raison budgétaire et parce que selon eux ces services ne sont pas en lien direct avec les patients.

Social : les fermetures des foyers, les regroupements de certaines prestations, les fusions de plusieurs fondations ont malheureusement toujours été abordées sous le seul angle des économies financières faites pour le canton. Début 2018, Le Conseil d'État a annoncé sa volonté de «moderniser la prise en charge des enfants et des adolescents» avec, comme toujours, l'objectif d'économie (3 millions par année). Malgré une mobilisation du personnel, les réformes vont de l'avant. Si le personnel n'est pas contre l'idée d'instaurer des familles d'accueil pour une prise en charge ambulatoire, il demande que le dispositif cantonal étoffe avec cette nouvelle offre. Il rejette l'idée d'opposer la prise en charge stationnaire à celle de l'ambulatoire. Les méthodes doivent être complémentaires. Concernant le calendrier, le SSP et les professionnels de ces branches estiment qu'il est irréaliste et que la réforme ne pourra pas être terminée d'ici 2021. Avec une perte d'environ 60 EPT d'ici là.

CCT : les conditions de travail pour les deux secteurs sont conventionnées depuis 2004 pour la santé (CCT Santé 21) et depuis 2005 pour le social (CCT ES), ce qui a permis de ne pas subir une trop grande déréglementation. Elles sont toutes les deux en vigueur jusqu'à fin 2020.

Au printemps 2016, signature de la CCT ES mais trois annexes restent à finaliser. Cet état de fait, démontre le problème de l'autonomie financière des employeurs vis-à-vis de l'État.

La signature du protocole d'accord d'octobre 2016 de la CCT Santé 21 avec une rédaction finalisée en mars 2017 relève de la même problématique. Dans le cadre de la CCT Santé 21 les conditions de travail ont été globalement maintenues avec une augmentation du salaire brut, mais avec une baisse des indemnités du week-end, l'augmentation du temps de travail à 41h00 et des promesses de maintenir les emplois, ainsi que des possibilités de retraites anticipées.

Les deux conventions collectives sont régulièrement attaquées par une droite qui veut ne plus avoir de cadre réglementaire et fixer les règles selon le marché.

La dénonciation de la convention collective, en juillet 2012, de la part de l'employeur Providence (PVI) reste une déréglementation qui laisse encore des traces et qui n'a toujours pas trouvé son épilogue final 6 ans après. Des employeurs tels que SMN (repreneur de la Providence) ainsi que l'ANIPPA (association Neuchâteloise des institutions privées pour personnes âgées) ont demandé d'être partie prenantes aux négociations de la CCT Santé 21 sans vouloir la signer. Cette posture a été refusée par l'ensemble des signataires. Ils ont eu un écho dans les rangs du PLR qui a fait des propositions de modification de loi des trois institutions de droit public pour abroger la CCT Santé 21. Il estimait celle-ci trop coûteuse. Le Grand Conseil a mandaté l'IDEHAP. La conclusion de cette étude prouve que la CCT Santé 21 est globalement dans la moyenne avec des salaires un peu bas.

En raison de ce rapport, le Grand Conseil a voté en mars 2017, les modifications de lois suivantes; seul le personnel soignant serait soumis à la CCT Santé 21 et d'autres conditions de travail s'appliqueraient pour toutes les autres fonctions.

Le SSP a réussi à former un comité référendaire large avec l'ensemble des représentants des employés (ASI, SYNA mais également les syndicats de l'USCN), les partis politiques de gauche, plusieurs associations de la société civile et l'ANEMPA (association Neuchâteloise des établissements et maisons pour personnes âgées). L'ANEMPA a joué un rôle déterminant, rejoignant le comité référendaire et incitant les familles des résidents à voter. Les autres employeurs ont été plus discrets

Le 26 novembre 2017, le verdict populaire donne raison aux syndicats avec plus de 76%. La CCT Santé 21 doit s'appliquer à tous les employés quelles que soient leurs fonctions. Ce grand succès intervient exactement 5 ans après le premier jour de grève de la Providence.

L'application de la 41^e heure dans les institutions fait encore débat. Certains employeurs n'ont

pas modifié les horaires. Il supprime par cette différence 6 jours de congé par année ou l'équivalent d'une semaine en mois de vacances.

Region Ostschweiz

Sektionen

Sektionen und Gruppen 2015

<i>St. Gallen</i>	
Bildung	Gruppe
Gesundheit	
St. Gallen	Gruppe
Wil	Gruppe
St. Pirminsberg	Gruppe
Altstätten	Gruppe
Soziales	Gruppe
Verkehrsbetrieb VBSG	Gruppe

Appenzell AR

Gesundheit Appenzell	Sektion
Herisau allgemein	Sektion
MLA	Sektion

Thurgau

Arbon	Sektion
Gesundheit+Soziales	Gruppe
Bildung+Verwaltung	Gruppe
Werke+Handwerker	Gruppe
Pensionierte	Gruppe

Liste der GAV

Kanton St. Gallen

GAV OVWB
GAV Förderraum
GAV Heimstätten Wil

Kanton Thurgau

FIV Spital Thurgau AG
FIV Wäscherei Bodensee AG
Arbon Energie

Appenzell-Ausserrhoden

Appenzell AR

	Generelle Lohnerhöhung	Individuelle Lohnerhöhung	Total
2015	0.04 %	0.96 %	1.0 %
2016	0.04 %	0.86 %	0.9 %
2017	0.1 %	0.8 %	0.9 %
2018	0.6 %	0.4 %	0.6 %

Sektionen und Gruppen 2018

<i>St. Gallen</i>	
Bildung	Gruppe
Gesundheit	
St. Gallen	Gruppe
Wil	Gruppe
St. Pirminsberg	Gruppe
Altstätten	Gruppe
Soziales	Gruppe
Verkehrsbetrieb VBSG	Gruppe

Appenzell AR

Herisau allgemein	Sektion
MLA	Sektion

Thurgau

Gesundheit+Soziales	Gruppe
Bildung+Verwaltung	Gruppe
Werke+Handwerker	Gruppe
Pensionierte	Gruppe

2016

Vaterschaftsurlaub erleidet Schiffbruch

Der Kanton Appenzell Ausserrhoden wollte als Arbeitgeber in der Ostschweiz eine Vorreiterrolle spielen. So hatte er mit den Sozialpartnern ausgehandelt, dass mit der Revision des Personalgesetzes ein Vaterschaftsurlaub von zehn Tagen eingeführt werden soll.

Wer gute Fachkräfte will, braucht attraktive Arbeitsbedingungen. Dazu gehört ein Vaterschaftsurlaub, der heute von immer mehr Vätern gefordert wird. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten sollte für Arbeitgeber eine Selbstverständlichkeit sein. Damit diese Forderung auch umgesetzt werden kann, braucht es die entsprechenden Rahmenbedingungen. In der ersten Lesung im März 2016 sprach sich der Kantonsrat ganz knapp für die Vorlage aus. Widerstand gab es hauptsächlich aus den Reihen der SVP, der FDP und des Gewerbes.

Im September folgte dann die Ernüchterung: Bei der zweiten Lesung reichte die FPD-Fraktion den Antrag ein, den Vaterschaftsurlaub von zehn Tagen auf fünf Tage zu reduzieren. Sie wollte nicht, dass der Kanton vorprescht und die kleineren und mittleren Unternehmen konkurriert und als vorbildlicher Arbeitgeber dasteht! Die Argumente für einen Vaterschaftsurlaub verhallten bei den GegnerInnen ungehört. Der Ausserrhoder Kantonsrat hat eine grosse Chance verpasst - und das Gewerbe wieder einmal gezeigt, wie kurzsichtig seine Denkweise ist.

Neues Personalreglement für den Spitalverbund AR ausgehandelt

Mit den Sozialpartnern wurde 2016 ein neues Personalreglement für den Spitalverbund AR ausgehandelt. Das neue Personalreglement trat zeitgleich mit dem revidierten Personalgesetz und Personalverordnung des Kantons auf den 1. Januar 2017 in Kraft. Das neue Personalreglement integriert die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes und trägt den Bedürfnissen des Spitalverbundes Rechnung. Umgesetzt wird gleichzeitig auch das Orange-Urteil, das festlegt, dass im Ferienlohn die regelmässig wiederkehrenden Lohnbestandteile wie Inkonvenienzen und Zulagen mitberücksichtigt werden müssen.

Sozialplan für das Spital Heiden ausgehandelt

Ende August 2016 wurde bekannt, dass verschiedene Abteilungen des Spital Heiden geschlossen werden sollen. Zeitgleich wurden die Verhandlungen zu einem Sozialplan für das Spital Heiden aufgenommen. Der VPOD nahm bei den Verhandlungen eine führende Rolle ein. Die Vorgaben waren klar: Bis Ende November mussten sich die Sozialpartner auf einen Sozialplan geeinigt haben. Innerhalb von drei Monaten musste also ein von beiden Seiten (Arbeitnehmenden- und Arbeitgebervertretung) akzeptiertes Ergebnis vorliegen.

Der Auftrag für die Vertretung der Arbeitnehmenden war klar: Für das betroffene Personal musste ein gutes Resultat ausgehandelt werden. Nach fünf intensiven Verhandlungen lag schliesslich ein von beiden Seiten akzeptiertes Ergebnis vor.

Die Mitarbeitenden des Spitals Heiden wurden Ende November über den Umsetzungsbeginn im April 2017 informiert. Auf diesen Zeitpunkt wurden auch die ersten Kündigungen ausgesprochen. Nachdem 47 Kündigungen ausgesprochen waren, überschlugen sich die Ereignisse. Die Kündigungen wurden zurückgezogen, die Chirurgie wird weitergeführt, die geplante Kooperation mit der Klinik am Rosenberg kam nicht zustande. Doch die Unsicherheit blieb, das ganze Hebammenteam kündigte. Bei den ÄrztInnen setzte eine Kündigungswelle ein, die bis heute anhält.

2017

Orange-Urteil wird umgesetzt – Angestellte des Spitalverbundes erhalten eine rückwirkende Zahlung
Mit der Verselbständigung des Spitalverbundes Appenzell AR SVAR im Oktober 2012 wurde

der Spitalverbund dem Arbeitsgesetz unterstellt. Ab diesem Zeitpunkt mussten die gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitsgesetzes angewendet werden. Bereits 2014 haben die Sozialpartner über die Umsetzung des Arbeitsgesetzes mit dem Spitalverbund verhandelt. Es ging um die Zuschläge für die Nacharbeit und die Entschädigungen für die Bereitschafts- und Pickettdienste. Bereits damals wurde eingefordert, dass die Integration der Inkonvenienzen und Zulagen in den Ferienlohn gemäss dem Orange-Urteil von 2005 umgesetzt werden muss. Das neue Personalreglement, gültig seit 1.1.2017, setzt diese Forderung um.

Im Herbst 2017 wurde der SVAR mit der Forderung des Personals konfrontiert, den Anspruch auf den Anteil des Ferienlohns rückwirkend auf den 1.10.2012 zu zahlen. Bereits im Sommer 2017 hatte der SVAR auf Begehren eines ehemaligen Mitarbeitenden eine rückwirkende Zahlung ausgerichtet. Diese Zahlung löste eine Lawine aus, im Laufe der folgenden Monate wurden über 340 weitere Anträge gestellt. Für den VPOD das Signal, eine Lösung für alle Angestellten des SVAR einzufordern. In zwei Verhandlungsrunden haben sich die Sozialpartner auf eine einvernehmliche Lösung geeinigt.

2018

Teilrevision des Pensionskassengesetzes AR

Der Kantonsrat von Appenzell AR hat im Februar 2018 in zweiter Lesung die Teilrevision des Pensionskassengesetzes verabschiedet. Mit der Teilrevision sollen die Leistungseinbussen, die durch eine weitere Senkung des Umwandlungssatzes verursacht werden, abgemildert werden. Die PKAR begründet die Senkung mit der anhaltenden Tiefzinsphase auf dem Kapitalmarkt sowie mit der steigenden Lebenserwartung. Mit diesen Massnahmen soll die Pensionskasse AR (PKAR) auch in Zukunft ihre finanzielle Stabilität wahren können.

Die Sozialpartner haben einen vollständigen Ausgleich gefordert. Die Regierung und die Verwaltungskommission der PKAR wollten mit dem Ausgleich eine maximale Einbusse von drei Prozent der Rente erreichen. Leider ist der Kantonsrat dem Antrag der Regierung, eine einmalige Einlage von max. 6 Millionen Franken einzuschliessen, nicht gefolgt. Man wollte die Einlage auf einen Betrag von 15'000 Franken pro Versicherten begrenzen. Der Antrag wurde vom Parlament am 19. Februar gutgeheissen. Dieser Artikel hat nun zur Folge, dass die Einbussen bei den Versicherten unterschiedlich ausfallen werden. Das Ziel, eine maximale Einbusse von drei Prozent einzuhalten, kann damit nicht erreicht werden, was nicht sein kann. Die Verwaltungskommission hat deshalb beschlossen einen Ausgleich zu schaffen.

Sozialplan für das Wohn- und Pflegezentrum des Spitalverbundes AR

Der Spitalverbund Appenzell AR hat auf Ende 2018 den Leistungsauftrag für das Wohn- und Pflegezentrum (WPZ) des Psychiatrischen Zentrums Appenzell AR (PZA) zurückgegeben. Das Betreuungszentrum Heiden übernimmt den Leistungsauftrag des Kantons für die psychogeriatrische Pflege. Von der Schliessung des WPZ sind nicht nur die BewohnerInnen betroffen sondern auch über 40 Mitarbeitende. Im WPZ arbeiten fast ausschliesslich Frauen. Viele arbeiten zehn Jahre und mehr im WPZ. Es sind vorwiegend ältere Mitarbeitende, von denen viele keine Grundausbildung haben.

Die Sozialpartner haben mit der Geschäftsleitung des Spitalverbundes einen Sozialplan auf der Basis des Sozialplans für das Spital Heiden ausgehandelt. Für die Vertretung der Arbeitnehmenden war die Situation der älteren, langjährigen Mitarbeitenden, teilweise ohne Grundausbildung, ein wichtiges Anliegen. Sie sollten durch die Schliessung des WPZ nicht unter die Räder geraten. Tatsache ist, dass Frauen und Männer über 50 Jahre und ohne Ausbildung es besonders schwer auf dem Arbeitsmarkt haben. Die Wahrscheinlichkeit, keine neue Stelle zu finden, ist sehr gross. Im Gesundheitsbereich ist ausgebildetes Fachpersonal gefragt und dieses

wird auch kein Problem haben, eine neue Stelle zu finden. Der Sozialplan sieht deshalb besondere Massnahmen für ältere Mitarbeitende vor, z.B. Umschulungs- und Ausbildungsmöglichkeiten. Leistungen für Mitarbeitende über 60 Jahre beinhalten Ausgleichszahlungen während maximal 18 Monaten bis zur Erreichung des AHV-Rentenalters. Während dieser Zeit können sie in der Pensionskasse AR verbleiben.

Der Sozialplan sieht für alle eine Entschädigungszahlung vor, die Alter und Dienstjahre berücksichtigt.

Die Sozialpartner haben vereinbart, dass der Sozialplan vom Spitalverbund veröffentlicht wird. Leider ist dies bis heute nicht der Fall, obwohl der Regierungsrat den Sozialplan in der Zwischenzeit zur Kenntnis genommen hat, was die Bedingung für die Veröffentlichung ist. Den betroffenen Mitarbeitenden wurde die Einsicht in den Sozialplan bis zur Kündigung verweigert. Der Sozialplan Heiden, der lange auf der Webseite des Spitalverbundes einsehbar war, wurde vom Netz genommen. Das betroffene Personal wurde bis zum Kündigungszeitpunkt Ende September 2018 massiv unter Druck gesetzt. Langjährigen Mitarbeitenden werden die Leistungen aus Sozialplan angeblich wegen unkooperativen Verhaltens vorenthalten. Der VPOD ist aktiv geworden und klagt in dieser Sache gegen den SVAR.

Sankt Gallen Kanton

	<i>Generelle Lohnerhöhung</i>	<i>Individuelle Lohnerhöhung</i>	<i>Total</i>
2015	o	0.6 %	0.6 %
2016	o	0.6 %	0.6 %
2017	o	0.6 %	0.6 %
2018	o	0.4 %	0.6 %

2016

Gute Pflege statt Profite: Aktionstag vom 3. November 2016

Mit Erfolg hat sich die Region Ostschweiz am schweizerischen Aktionstag «Gute Pflege statt Profite» beteiligt. An drei Spitalstandorten, Kantonsspital St. Gallen KSSG, Psychiatrische Klinik Wil, Psychiatrisches Zentrum Appenzell Ausserrhodens PZA, Herisau, war der VPOD mit einem Stand präsent. Mit dem Aktionstag hat der VPOD auf die immer mehr unter Druck geratenen Arbeitsbedingungen hingewiesen.

2017

Es reicht! Erfolgreiche Demo des Staatspersonals gegen den Antrag der Finanzkommission des Kantons St. Gallen.

Die Finanzkommission des St. Galler Kantonsrates lehnte die versprochene Einlage von 202 Millionen Franken in die Pensionskasse des Staatspersonals ab. Für die Personalverbände und den VPOD ist diese Haltung ein Affront und eine Missachtung von Treu und Glauben. Ein Blick zurück zeigt: Als die Pensionskasse des St. Galler Staatspersonals und der Lehrpersonen verselbständigt wurde, war der Kantonsrat zwar bereits auf Sparkurs und trug nur einen Teil der benötigten Mittel zur Sanierung der Kasse bei. Doch immerhin versprochen der damalige Finanzchef Martin Gehrler und die vorberatende Kommission, man werde der Kasse rund weitere 200 Millionen Franken zur Verfügung stellen, falls der technische Zinssatz gesenkt werden müsse. Angetrieben von der FDP Fraktion, die zuerst ein Sanierungsprojekt für die Kasse verlangte, hat die bürgerliche Mehrheit in der Finanzkommission jedoch den versprochenen Beitrag abgelehnt. Die Personalverbändekonferenz und der VPOD erachteten dieses Vorgehen als Affront und Vertrauensbruch gegenüber dem Staatspersonal. Beide waren nicht gewillt, diese

ablehnende Haltung widerspruchlos hinzunehmen. Um seiner Forderung Nachdruck zu verleihen, ging das betroffene Personal am 20. April 2017 auf die Strasse.

Die bürgerliche Mehrheit des Kantonsrates hat in der September-Session den Antrag der Regierung von 202 Millionen Franken und den Kompromissantrag der SP-Grüne-Fraktion von 150 Millionen Franken in die Pensionskasse einzuschiessen, deutlich abgelehnt. Stattdessen wurde ein Betrag von 128 Millionen Franken gesprochen. Ohne Diskussion wurde die Vorlage in der November-Session in zweiter Lesung durchgewunken. In der Schlussabstimmung stimmte der Kantonsrat der Vorlage schliesslich mit 109 Ja, 2 Nein bei 3 Enthaltungen zu. Mit dem Ja des Kantonsrates kommt es am 10. Juni 2018 zu einer Volksabstimmung. Die PVK SG hat an seiner Sitzung im Dezember beschlossen, sich für die 128 Mio. Franken einzusetzen nach der Devise, lieber den Spatz in der Hand als die Taube auf dem Dach. Ein Nein der Bevölkerung würde bedeuten, dass die Versicherten ein weiteres Mal zur Kasse gebeten würden. Sie müssten für den grössten Teil der fehlenden Summe aufkommen, was neben den Sanierungsbeiträgen ab 2018 zu zusätzlichen Beiträgen führen würde.

2018

Das St. Galler Volk sagt JA zur Einmaleinlage

Nach zwei Jahren Kampf für die Einmaleinlage in die St. Galler Pensionskasse können der VPOD und die Personalverbändekonferenz aufatmen. Deutlich, mit 60 Prozent Ja-Stimmen, haben die Stimmberechtigten des Kantons St. Gallen die Einmaleinlage angenommen. Der VPOD und die Verbände interpretieren die deutliche Zustimmung als Vertrauensbeweis an die Adresse der vielen tausend Mitarbeitenden im Gesundheitswesen, in den Schulen, der Polizei, der Verwaltung und allen weiteren Sektoren.

NeLo Neues Lohnsystem

Der Kanton führt 2019 ein neues Lohnsystem ein. Ziel hätten einheitliche Kriterien und mehr Gerechtigkeit sein sollen. Das Verfahren lässt aber grosse Zweifel aufkommen. Die Zuteilung der Referenzfunktionen und die Mitteilung des neuen Lohns haben viele Mitarbeitende verunsichert und verärgert. Wichtige Fragen bleiben offen: Kann ich mich gegen eine falsche Einstufung oder gegen eine Lohnkürzung wehren? Welche rechtlichen Mittel stehen mir zur Verfügung?

Die Gruppe Verwaltung des VPOD Ostschweiz hat deshalb im August 2018 das Kantonspersonal zu zwei Personalversammlungen eingeladen und mit ihm diskutiert, wie es sich gegen die aktuelle Umsetzung von NeLo und die Missstände wehren bzw. wie es sich gebührend bemerkbar machen kann. Das Ergebnis ist ein offener Brief an die Regierung mit der Aufforderung, die Anliegen des Personals ernst zu nehmen. Innerhalb von kurzer Zeit wurde der offene Brief auf der Webseite www.nicht-so-nelo.ch von über 1024 Mitarbeitenden des Kantons unterzeichnet.

Der offene Brief wurde am 9. Oktober der Staatskanzlei zuhänden der Regierung überreicht. Von der Regierung wird erwartet, dass die Anliegen und Forderungen des Personals ernst genommen werden und sie bereit ist, rasch Korrekturen im Verfahren, vor allem bei den Beschwerdemöglichkeiten, vorzunehmen.

Die Regierung ist nicht bereit, auf unsere Forderungen einzugehen, also müssen wir schauen, wie wir auf einem anderen Weg zum Ziel kommen. Im Vordergrund steht das Einreichen einer Klage. Dafür braucht es jedoch zuerst rechtliche Abklärungen, um einen definitiven Entscheid zu fällen. Bei der allfälligen Klage geht es vorwiegend um die nicht nachvollziehbaren Einstufungen in die Referenzfunktionen. Da die Regierung nicht bereit ist, eine gesetzliche Grundlage zu schaffen, müssen wir einen anderen Weg finden, den Betroffenen trotzdem zu ihrem Recht zu verhelfen.

Integration in Regelklassen: Kann das gelingen?

Der Vorstand der Gruppe Bildung setzt sich schon seit längerem mit der Problematik der Integration in Regelklassen auseinander. Lehrpersonen äussern sich meist kritisch zum neuen System und deren Rahmenbedingungen. Die Kritik fällt im Kanton St. Gallen nicht ganz so vehement aus wie im Kanton Zürich. Dies veranlasste die Gruppe Bildung, eine Veranstaltung zu diesem Thema durchzuführen. Als Referentin wurde Frau Dr. phil. Simona Altmeyer, Verfasserin der Studie «Wirksamkeit integrativer Regelklassen», eingeladen.

Die kontroverse Podiumsdiskussion machte deutlich, dass es nicht nur an den Lehrpersonen liegt, wenn Integration nicht vollumfänglich gelingt. Es braucht dafür vor allem ein gutes Betreuungsteam, das mittels differenzierter Absprachen die Handlungsfelder bestimmt. Dies erfordert genügend zeitliche Ressourcen.

Der Blick in die Praxis zeigt aber, dass Lehrpersonen mit Kindern, die offensichtliche sonderpädagogische Bedürfnisse haben, vielfach allein gelassen werden. Damit wird klar, dass am Miteinsatz für sonderpädagogische Massnahmen nicht gespart werden darf. Gesamthaft betrachtet kann gesagt werden, dass sich der ganze Bereich der Integration in Regelklassen in Bewegung befindet und immer wieder neu beurteilt werden muss.

Stadt St. Gallen

	<i>Generelle Lohnerhöhung</i>	<i>Individuelle Lohnerhöhung</i>	<i>Total</i>
2015	o	0.5 %	0.5 %
2016	o	1.0 %	1.0 %
2017	o	0.5 %	0.5 %
2018	o	1.0 %	1.0 %

Halböffentliche und private Institutionen

2017

Gesamtarbeitsvertrag (GAV) Stiftung Heimstätten Wil erfolgreich abgeschlossen

Die Heimstätten Wil waren bis Ende 2014 ein Teil der Psychiatrischen Klinik Wil. Anfangs 2015 wurde sie in die Rechtsform der Stiftung überführt. Damit veränderte sich auch das Anstellungsverhältnis der Mitarbeitenden. Neu waren sie privat - und nicht mehr öffentlich-rechtlich angestellt. Der Kanton hatte mit der Stiftung vereinbart, dass während drei Jahren weiterhin das kantonale Personalrecht gilt. Der VPOD und die Personalverbändekonferenz PVK SG hatten 2014 vom Kanton einen GAV für die Heimstätten gefordert. Auf diese Forderung ist der Kanton nicht eingetreten und hat es der neuen Stiftung und den Gewerkschaften überlassen, einen GAV nach Ablauf der dreijährigen Frist auszuhandeln.

Auf Antrag der Personalkommission beauftragten die Mitarbeitenden der Heimstätten Wil im Dezember 2016 den VPOD, Verhandlungen für einen GAV mit der Stiftung aufzunehmen. Im März 2017 hat die Verhandlungsdelegation ihre Arbeit aufgenommen und Ende Oktober 2017 abgeschlossen. An der Betriebsversammlung vom 30. November wurde das Ergebnis von der Verhandlungsdelegation präsentiert.

Bis zum 8. Dezember konnten die MandatsgeberInnen über den GAV abstimmen. Das Ergebnis ist sehr erfreulich. Dem neuen GAV Heimstätten Wil wurde mit 96 Prozent zugestimmt.

Thurgau Kanton

	<i>Generelle Lohnerhöhung</i>	<i>Individuelle Lohnerhöhung</i>	<i>Total</i>
2015	o	1.2 %	1.2 %
2016	o	1.2 %	1.2 %
2017	o	1.2 %	1.2 %
2018	o	1.2 %	1.2 %

2016

Nein zur Bildungsbremse – Nein zur Initiative «Gute Thurgauer Schule ohne Lehrplan 21»

Am 27. November stimmten die ThurgauerInnen über die Initiative «Gute Thurgauer Schule ohne Lehrplan 21» ab. Der VPOD Ostschweiz lehnte diese bildungsfeindliche Initiative ab. Wir wollen Fort- und nicht Rückschritte. Bei einer Annahme der Initiative hätte der aktuelle Lehrplan neu geschrieben werden müssen. Die Initianten forderten gar eine Rückkehr zu Jahrgangsziele. Sie wollten das Rad zurückdrehen, die Methodenfreiheit in der Schule einschränken. Der Lehrplan sollte nach den Vorstellungen der Initianten im Grossen Rat diskutiert und verabschiedet werden.

Mit über 75 Prozent Nein-Stimmen haben die Thurgauer die Bildungs-Initiative abgelehnt. Alle 70 Gemeinden sagten deutlich Nein.

2017

Haushaltgleichgewicht 2020 – Ein weiteres Sparpaket im Kanton Thurgau

Wenn man das Wort Sparpaket nicht in den Mund nehmen will, sind die Regierungen überaus kreativ: «Entlastungsprogramm», «Leistungsüberprüfung», «Bereinigung des strukturellen Defizits» usw., heisst es etwa, um nur eine kleine Auswahl zu nennen. Mit der Botschaft «Haushaltgleichgewicht 2020» befasste sich der Grosse Rat des Kantons Thurgau im Dezember 2017 mit einem weiteren Sparpaket nach der «LÜP» (Leistungsüberprüfung) 2014. Diese LÜP unterzog 2014 sämtliche Leistungen der kantonalen Verwaltung einer systematischen Prüfung. Das daraus erarbeitete und im Bericht vom 29. April 2014 an den Grossen Rat beschriebene Massnahmenpaket umfasst 102 Einzelmassnahmen mit einem totalen Entlastungsvolumen (Aufwand und Ertrag) für den Staatshaushalt von 47.7 Millionen Franken im Finanzplanjahr 2017.

Mit dem Projekt Haushaltgleichgewicht 2020 (HG2020) soll der Staatshaushalt ab dem Jahr 2020 nachhaltig um 20 Millionen Franken entlastet werden. Damit soll eine ausgeglichene Gesamtrechnung erreicht werden. Der Massnahmenkatalog, den der Regierungsrat verabschiedet hat, umfasst 52 Massnahmen mit einer Entlastungssumme von total 22.9 Millionen Franken. Zusammen mit dem Budget 2018 und dem Finanzplan 2019 - 21 werden diese Massnahmen dem Grossen Rat zur Diskussion unterbreitet. Anschliessend entscheidet der Regierungsrat über deren Umsetzung.

Insgesamt 730 Stellenprozente sollen eingespart werden. Schaut man jedoch die Zahlen genauer an, stellt man fest, dass beim Kanton 960 und bei den Gemeinden 300 Stellenprozente eingespart werden sollen, total 1260 Stellenprozente, also 12.6 Vollzeitstellen. Das ist weit mehr, als vorgegeben wird. Dem gegenüber stehen lediglich 2.3 Vollzeitstellen, die neu geschaffen werden.

Eine weitaus grössere Auswirkung auf das Personal hat die geplante Reorganisation der Zivilstandsämter und die Überprüfung des Postennetzes der Kantonspolizei. In den letzten Jahren sind diverse Ämter zusammengelegt und reorganisiert worden, dies nicht ohne Nebengeräusche. Nur wenn das Personal in den Veränderungsprozess miteinbezogen wird, können solche

Vorhaben erfolgreich umgesetzt werden. Wird über die Köpfe hinweg entschieden, ist der Ärger vorprogrammiert. Zeit und Ressourcen werden so unnötig verschwendet. Die Regierung tut gut daran, hier genau hinzuschauen.

Nicht zu unterschätzen ist auch die pauschale Kürzung von 5 Prozent des Sachaufwandes über alle Departemente hinweg. Auf den ersten Blick mag dies verkraftbar sein, doch bereits «LÜP» hatte beim Sachaufwand angesetzt. Jetzt soll dort weiter gespart werden, und zwar linear und nachhaltig. Mehrausgaben sollen um jeden Preis vermieden werden. Lineare Kürzungen berücksichtigen nicht die konkrete Situation. Kommen neue Aufgaben dazu, dann muss an einem anderen Ort gespart werden, sonst geht die Rechnung nicht auf. Die Massnahmen werden auf den 1.1.2019 umgesetzt.

Thurgau Gemeinden

Arbon

	<i>Generelle Lohnerhöhung</i>	<i>Individuelle Lohnerhöhung</i>	<i>Total</i>
2015	o	0.8 %	0.8 %
2016	o	0.8 %	0.8 %
2017	o	0.8 %	0.8 %
2018	o	o	o

2015

Trotz Widerstand des Personals wurde die Arbeitszeit in Arbon erhöht

Der Stadtrat Arbon beantragte dem Parlament, ab 1. Januar 2017 die wöchentliche Arbeitszeit um eine Stunde von 41 auf 42 Stunden zu erhöhen. Der VPOD hat sich mit der Personalkommission der Stadt Arbon gegen diese Arbeitszeiterhöhung ausgesprochen. Der Stadtrat begründete die geplante Erhöhung mit der schlechten Finanzlage der Stadt.

Die wöchentliche Arbeitszeit war im Jahr 2002 im Rahmen der Personal- und Besoldungsrevision um eine Stunde von 42 auf 41 Stunden gesenkt worden. Bereits damals stand es schlecht um die Finanzen der Stadt Arbon. Mit der Senkung der Arbeitszeit konnte unter anderem nicht gewährte Lohnerhöhungen ausgeglichen werden.

Auch 13 Jahre später hatte sich die Situation nicht wesentlich verändert, die finanzielle Situation bleibt angespannt. Lohnerhöhungen wurden deshalb nur punktuell gewährt und die Teuerung während der letzten 13 Jahre nicht ausgeglichen. Das Personal wehrte sich gegen den Antrag des Stadtrates. Am 14. Dezember 2015 organisierten der VPOD und die Peko eine Personalversammlung und lancierten eine Petition. Das Stadtparlament beschloss die Arbeitszeiterhöhung um eine Stunde ab Januar 2017 und lehnte eine Kompensation über eine generelle Lohnerhöhung von 1.5 Prozent ab.

2016

Reorganisation der Region Ostschweiz im Thurgau abgeschlossen

Die Sektion Arbon wird in die Gruppen Thurgau überführt.

An der 103. Generalversammlung der Sektion Arbon haben die Anwesenden der Sektion Arbon beschlossen, die Mitglieder der Sektion in die Branchengruppen der Gruppen Thurgau zu überführen. Mit diesem Beschluss wird die Reorganisation, wie an der Delegiertenversammlung der Region im Dezember 2005 beschlossen, umgesetzt. Die Delegierten hatten damals beschlossen, alle Ortssektionen im Thurgau aufzulösen und neu Branchengruppen zu bilden. Die Sektion Arbon hatte damals den Entscheid der Delegiertenversammlung der Region unterstützt, jedoch entschieden, mit dieser Überführung zuzuwarten.

Ab 1. Januar 2017 wurden die Mitglieder der Sektion Arbon den folgenden Gruppen zugeteilt; Verwaltung/Bildung, Gesundheit/Soziales, Werke/Handwerker und Pensionierte. Mit dem Beschluss der 103. GV wurde der Vorstand der Sektion aufgelöst und das Vermögen den Gruppen Thurgau übergeben.

Frauenfeld

	<i>Generelle Lohnerhöhung</i>	<i>Individuelle Lohnerhöhung</i>	<i>Total</i>
2015	o	0.65 %	0.65 %
2016	o	0.65 %	0.65 %
2017	o	0.65 %	0.65 %
2018	o	0.65 %	0.65 %

Thurgau halböffentliche und private Institutionen

Wäscherei Bodensee

	<i>Generelle Lohnerhöhung</i>	<i>Individuelle Lohnerhöhung</i>	<i>Total</i>
2015	o	0.7 %	0.7 %
2016	o	1.0 %	1.0 %
2017	o	1.0 %	1.0 %
2018	o	1.0 %	1.0 %

Spital Thurgau

	<i>Generelle Lohnerhöhung</i>	<i>Individuelle Lohnerhöhung</i>	<i>Total</i>
2015	o	0.6 %	0.6 %
2016	o	1.2 %	1.2 %
2017	0.5 %	0.5 %	1.0 %
2018	o	0.8 %	0.8 %

Thurgau

2018

Psychiatrische Klinik Aadorf – es geht weiter!

Am 16. Januar 2018 informierten die Leitung der psychiatrischen Klinik Aadorf und der Vertreter der Di Gallo Gruppe (Eigentümer) die Belegschaft, dass das Unternehmen mit neuen Eigentümern weitergeführt wird. Die Klinik wird in der bisherigen Form beibehalten, die Arbeitsplätze der über 100 Angestellten sind gesichert. Der Patientenstopp, der wegen der drohenden Betriebsschliessung verfügt wurde, ist aufgehoben worden. Die drohende Schliessung hatte diverse Abgänge in allen Bereichen zur Folge, sodass die Klinik diese nun neu besetzen muss. Im November 2017 hatte die ehemalige Eigentümerin, die Di Gallo Gruppe, eine drohende Schliessung per Februar 2018 in Aussicht gestellt.

Die Belegschaft hat daraufhin die Gewerkschaft VPOD eingeschaltet und ihr das Mandat zur Aufnahme von Gesprächen und Verhandlungen erteilt. Der VPOD als Interessensvertreter der Belegschaft soll alles daransetzen, die bestmögliche Lösung für die Angestellten der Klinik Aadorf unter neuer Führung zu erreichen.

Erste Gespräche mit den neuen Besitzern fanden Ende März 2018 statt. Ein wichtiges Anliegen der Belegschaft ist die Einsetzung einer Personalkommission. Dies wurde jedoch von den neuen Besitzern abgelehnt. Bereits nach einem halben Jahr stieg der hochgejubelte Investor

Michael Haueter aus «privaten» Gründen aus. Der VPOD verfolgt das Gebahren der Klinikleitung weiterhin kritisch und fordert regelmässig Aussprachen etwa zum Pensionskassenwechsel ein.

Regione Ticino

Contratti collettivi di lavoro VPOD Ticino

SETTORE SOCIO SANITARIO

- Case per anziani del Canton Ticino (CCL ROCA), 2019
- Clinica S. Chiara, 2013-19
- Ente Ospedaliero Cantonale del Cantone Ticino (ROC EOC), 2017-2021
- Istituti Ospedalieri Privati del Cantone Ticino, 2013-19
- Istituzioni sociali del Cantone Ticino, 2018-19
- Procom (Fondazione di aiuto alla comunicazione per sordi), 2010-19
- Servizi di assistenza e cura a domicilio SACD (COSACD), 1.6.2016-2019
- Servizi privati di assistenza e cura a domicilio (SACD privati), 2019

AZIENDE

- Azienda cantonale dei rifiuti, 2019-22
- Azienda elettrica ticinese, 2017-2021
- Azienda gas e elettricità SA di Chiasso. 2017-2020

ENTI CULTURALI

- FMASIL - Fondazione MASI Lugano, 2017-19
- FOSI - Fondazione per l'Orchestra della Svizzera italiana, 2018-2023
- Università della Svizzera italiana (personale tecnico-amministrativo), 2019

Canton Ticino

Sentenza sugli stipendi, 2015

Nel 2015 il Sindacato VPOD ha curato l'applicazione della sentenza del Tribunale amministrativo del 16.9.2014 contro la deduzione illegale del 3% sul salario iniziale, che aveva suscitato con un ricorso vertente su 3 casi: purtroppo il Tribunale amministrativo nel 2015 ha limitato la sua applicazione al personale sottoposto alla LORD, escludendo il personale sottoposto al regolamento sul personale ausiliario.

Preventivo 2016

Nell'ambito del preventivo 2016 il Governo ha imposto le ennesime misure di risparmio sui salari dei dipendenti cantonali, che hanno ovviamente suscitato delusione e malumore: l'impatto finanziario è stato di 14 milioni di Fr. sul 2016 e di 17 milioni sul 2017. Preoccupante è pure stato il varo nell'autunno 2016 di un pacchetto di rientro da 180 milioni di franchi, che ha potuto solamente in modo parziale essere contenuto grazie ai referendum popolari della sinistra e dei sindacati.

Discussioni sulla nuova legge stipendi, 2017

Dopo le discussioni avvenute nel 2016 tra il Sindacato da un lato e il Governo e il Parlamento dall'altro, al 1.1.2018 è entrato in vigore il nuovo sistema salariale senza meritocrazia (ricordiamo che la meritocrazia venne bocciata dal popolo ticinese a seguito del referendum vittorioso del Sindacato VPOD in data 28.11.2010): il blocco della progressione salariale avviene unicamente per il dipendente che non assolve i propri doveri (decisione impugnabile). In Par-

lamento il Sindacato ottenuto che la “valutazione analitica delle funzioni avviene in modo trasparente e non discriminatorio” e la creazione di una Commissione paritetica formata da rappresentanti del Governo e dei sindacati, per valutare eventuali divergenze nella fase introduttiva della nuova classificazione delle funzioni. Come più volte sottolineato dal Sindacato VPOD, il Governo ha scandalosamente tenuto segreti i punteggi parziali e globali ottenuti dalle 380 funzioni degli impiegati valutate analiticamente (le funzioni dei docenti non sono state rivalutate analiticamente), adducendo che si tratta di una metodologia di una ditta privata applicata in vari Cantoni e che non voleva creare “gelosie” tra gli impiegati appartenenti alle varie funzioni.

Gli esiti concreti della riclassificazione salariale sono variegati. I massimi per varie funzioni qualificate e di quadro sono stati aumentati, per cui ci sono parecchi dipendenti soddisfatti: il 60% tra gli attuali impiegati e 40% tra gli attuali docenti, che sono oggi al massimo della carriera, hanno ottenuto a partire dal 2018 una ripartenza nella carriera salariale. I docenti della scuola dell'infanzia sono stati finalmente parificati a quelli delle scuole elementari. Poco soddisfatte sono invece le categorie dove l'allungamento della carriera da una dozzina d'anni in media a 24 anni non viene compensato dalla modesta crescita dei massimi. Grossi problemi vi sono stati anche per le funzioni sociosanitarie, bibliotecari, operai, guardiacaccia, che hanno visto una riduzione dei minimi salariali: qui con la pressione sindacale abbiamo ottenuto l'inserimento all'art. 4 della nuova legge di un capoverso, che permette di non partire dal minimo della classe (“È garantito il principio di considerare il minimo salariale della rispettiva categoria professionale tenendo conto delle specificità del pubblico impiego.”). La pressione sindacale ha pure portato all'inserimento del cpv. 5 dell'art. 41, che consente di intervenire con la concessione di un aumento annuo supplementare ai dipendenti, che subirebbero una significativa perdita nel passaggio al nuovo sistema salariale. Infine, dopo lunghi bracci di ferro con la destra parlamentare, il minimo salariale assoluto, pari 37'777 fr annui nella vecchia legge stipendi e pari a 40'610 fr dal messaggio governativo, è stato aumentato dal Parlamento a 43'000 fr annui, avvicinandosi così al salario sociale di 3'600 fr per dodici mensilità del dettame costituzionale cantonale (art. 13 e 14): in realtà non è stata cambiata la scala come chiesto dal Sindacato, ma è stata introdotta una formulazione che ne impone l'applicazione a tutti, salvo per casistiche speciali, aspetto deplorato dal Sindacato soprattutto a fronte del fatto che i massimi salariali della nuova scala sfiorano i 200'000 Fr annui, per integrare le cosiddette classi speciali degli alti funzionari statali. Infine il Sindacato VPOD deplora vivamente il fatto che l'aggancio dal vecchio al nuovo sistema salariale, per il dipendente ancora in carriera al 1.1.18 (impiegato assunto nel primo semestre), al 1.9.18 (docente) e al 1.1.19 (impiegato assunto nel secondo semestre) è avvenuto secondo modalità risparmiiste, senza garantire almeno un importo pari ad un aumento annuo della nuova scala salariale: in media vi è stato un nuovo mezzo blocco degli scatti, dopo tutte le misure di risparmio e tutte le promesse del Governo di non farne più sugli stipendi dei dipendenti. In conclusione il Sindacato VPOD ha deciso di non fare referendum contro la nuova legge stipendi, ma non può certo dirsi soddisfatto di questa legge (come fatto dagli altri sindacati).

Applicazione della nuova legge stipendi nel 2018

Nel 2018 sono entrati in vigore la nuova legge stipendi, il nuovo Regolamento dipendenti dello Stato, il nuovo Regolamento concernente le funzioni e le classificazioni dei dipendenti dello Stato e la nuova Direttiva sulla valutazione annuale degli impiegati.

Il Sindacato VPOD nel 2018 ha partecipato attivamente alla Commissione paritetica (istituita in base all'art. 42 legge stipendi), portando una trentina di richieste di rivalutazione di funzioni impiegatizie (su un totale di poco meno di 400 funzioni): la Commissione paritetica rassegherà il suo rapporto finale al Governo nella primavera del 2019.

Il nuovo sistema salariale ha superato indenne la disanima dal profilo della parità donna-uomo svolta da parte di una ditta specializzata esterna, che ha ricevuto un mandato dal Consiglio di Stato (a seguito di una richiesta del Sindacato VPOD).

Il Sindacato VPOD ha contestato tramite alcuni ricorsi le modalità di aggancio alla nuova legge stipendi applicate al 1.1.18 per una parte degli impiegati, che non considerano i diritti maturati nel 2017 dai dipendenti per gli aumenti annuali e le promozioni nelle classi alternative: il Tribunale amministrativo ha purtroppo respinto due ricorsi sui tre presentati dal Sindacato.

L'unico passo avanti ottenuto sinora per correggere il problema degli agganci salariali alla nuova scala è l'aumento da 300'000-400'000 Fr a 800'000 Fr dell'importo previsto dall'applicazione dell'art. 41, cpv. 5 Legge stipendi, che riconosce uno scatto supplementare ai dipendenti svantaggiati in modo significativo nella carriera dal cambiamento del sistema salariale (v. decreto legislativo allegato al preventivo 2019: applicazione da effettuarsi nel corso del 2019).

Altri temi in discussione nel 2018

Dopo parecchia insistenza il Sindacato VPOD è riuscito a definire l'avvio di trattative con il Governo sull'introduzione delle 40 ore settimanali, sul Regolamento per il personale ausiliario, sulla richiesta di un aumento salariale del 3% e sul risanamento della cassa pensioni cantonale.

Altri problemi che rimangono sul tappeto sono il costo dei posteggi per i dipendenti obbligati ad utilizzare l'auto per esigenze di servizio o per lavoro serale/notturno, la regolamentazione dell'accesso dei sindacalisti ai posti di lavoro dopo la decisione del Tribunale federale del 6 settembre 2017 (non è risolta la questione dell'accesso agli uffici da parte dei sindacalisti) e il consolidamento degli ausiliari che svolgono funzioni stabili.

Impiegati cantonali

Il gruppo ha organizzato vari incontri con rappresentanti di gruppi professionali interessati alla nuova legge stipendi, per allestire le domande di riesame delle classificazioni.

Penitenziario

Il gruppo ha esaminato, accanto alle problematiche specifiche degli agenti di custodia, alcune richieste di riclassificazione di funzioni presenti nelle Strutture carcerarie cantonali. Il segretario ha organizzato ogni anno il corso di preparazione agli esami per aspiranti agenti di custodia.

Polizia

Il gruppo ha chiesto la riclassificazione salariale delle funzioni di polizia, ha rivendicato le 40 ore settimanali (già esistenti presso le polizie comunali) e ha chiesto di introdurre la timbratura anche per la gendarmeria.

Docenti

Il 5 giugno 2016 il popolo ticinese ha votato sull'iniziativa del Sindacato VPOD "Rafforziamo la Scuola Media - per il futuro dei nostri giovani": purtroppo il risultato non ha premiato l'iniziativa che chiedeva tra l'altro la riduzione a 20 degli allievi per classe e la generalizzazione di mense e doposcuola (42% di Sì). La bocciatura dell'iniziativa VPOD sulle scuole comunali (2014, 48,6 % di Sì) e quella della scuola media hanno ridato fiato alle pericolose proposte della destra, che sono contrarie alla scuola inclusiva. Ricordiamo che il DECS aveva proposto un controprogetto basato sui 22 allievi massimo per classe nelle scuole elementari e medie, che gli iniziativaisti avevano accettato: controprogetto bocciato dal centrodestra parlamentare, per cui non era andato in votazione popolare.

Dopo i correttivi introdotti dal Dipartimento educazione su richiesta del Sindacato, nel 2017 il gruppo docenti VPOD ha dato il proprio sostegno alla sperimentazione de La Scuola che verrà,

che interessava la scuola dell'obbligo (scuole comunali e scuola media cantonale): tuttavia anche questa proposta ha subito la bocciatura in votazione popolare il 22 settembre 2018 (57% di NO a seguito di un referendum della destra).

Come migliorare allora le condizioni d'insegnamento nella scuola dell'obbligo? Il Comitato docenti VPOD ha preso posizione a favore di alcune proposte concrete: 1) la riduzione a 22 allievi al massimo per classe e la generalizzazione del docente d'appoggio nelle scuole comunali; 2) la creazione di più laboratori e di corsi di recupero nelle scuole medie.

Il gruppo docenti VPOD ha affrontato numerose altre tematiche: la campagna contro l'articolo 23a della legge della scuola, introdotto a seguito dell'iniziativa popolare "Educhiamo i giovani alla cittadinanza" (purtroppo nella votazione popolare del 24 settembre 2017 il NO ha raggiunto solo il 37%); la riclassificazione salariale dei docenti nel 2017/18, che è stata positiva per i docenti della scuola dell'infanzia ed elementare e per gli operatori scolastici, mentre per le altre categorie si è assistito ad un allungamento della carriera senza grossi cambiamenti nei massimi salariali; il riconoscimento del tempo di lavoro nella sorveglianza delle mense scolastiche da parte dei docenti delle scuole speciali; i rimborsi per la formazione continua; il riconoscimento orario per i lavori di maturità; il sostegno all'educazione per i ragazzi clandestini; una serie di richieste per ridurre il carico di lavoro per i docenti delle scuole medie superiori (supportate da quattro petizioni); il miglioramento dei diritti dei docenti di lingua e integrazione.

Organizzazione sociopsichiatrica cantonale

Il gruppo VPOD e la Commissione del personale hanno effettuato regolari incontri per affrontare i temi sindacali interni e la nuova pianificazione sociopsichiatrica. Incontri specifici sono stati organizzati dal Sindacato per la richiesta di riesame della classificazione degli infermieri, degli operatori sociali e degli operatori socioassistenziali. Sono pure stati esaminati temi quali il precariato e la climatizzazione degli spazi per pazienti e degli ambienti di lavoro.

Giuristi

Nel 2016 il gruppo giuristi VPOD aveva promosso il referendum contro l'assurda riduzione del numero dei giudici dei provvedimenti coercitivi. Purtroppo i cittadini il 12 febbraio 2017 hanno accettato la riduzione (i NO hanno raggiunto comunque la ragguardevole percentuale del 46,3%), ma i nodi sono venuti presto al pettine. Da qui l'iniziativa parlamentare del segretario Ghisletta, depositata nel dicembre 2018, che chiede di ripristinare il numero dei giudici. In generale il tema delle risorse a disposizione della giustizia ticinese è molto caldo.

Comuni

Bellinzona

Il Sindacato VPOD ha partecipato ai lavori del Fronte unico dei dipendenti sul passaggio nella nuova cassa pensioni e sulla tutela i diritti dei dipendenti: esiste una commissione paritetica consultiva per dirimere le vertenze sull'applicazione del nuovo Regolamento organico dei dipendenti, creato dopo l'aggregazione della Grande Bellinzona nel 2016. Il Sindacato tutela anche i diritti anche del personale degli Enti comunali (il maggiore è l'Ente autonomo comunale per la gestione delle Aziende municipalizzate di Bellinzona) ed ha ottenuto dei miglioramenti della classificazione salariale degli infermieri.

Biasca

Il Sindacato ha garantito il coinvolgimento del personale della casa anziani nella discussione del progetto di Ente comunale casa anziani e tutela i diritti di tutte le categorie del personale comunale.

Chiasso

Il Sindacato tutela i diritti del personale dell'amministrazione e delle due case anziani comunali. Nel 2018 sono iniziati i lavori preparatori per la creazione di un Ente casa anziani Chiasso-Balerna.

Locarno

Il Sindacato ha partecipato con la Commissione del personale ai lavori di revisione del regolamento organico e ha tutelato i diritti del personale della Casa anziani S. Carlo.

Losone

Il Sindacato ha collaborato con la Commissione del personale per bloccare la privatizzazione dei servizi di pulizia nelle scuole, decisa a fine 2017 dal Municipio e confermata nell'estate del 2018 con il licenziamento delle quattro addette. Le numerose prese di posizione contrarie e una petizione con 1'300 firme (consegnata il 18 gennaio 2018) hanno marcato la resistenza. Il congelamento della decisione da parte del Municipio è giunto nell'ottobre 2018, dopo che l'esecutivo ha giudicato inadeguate le offerte del concorso per l'appalto esterno.

Lugano

Dopo vari anni di discussione tra il Sindacato, il Municipio e il Consiglio comunale il 12 novembre 2018 è stato approvato all'unanimità il nuovo Regolamento organico dei dipendenti comunali (ROD), che delega al Municipio la definizione delle funzioni e l'attribuzione delle classi alle funzioni. Il modello è quello in vigore a livello cantonale e come a livello cantonale le classi sono state allungate, con la differenza importante tuttavia che le funzioni inferiori avranno meno scalini per arrivare al massimo della classe rispetto a quelle medie e superiori. Il nuovo ROD di Lugano ha ripreso pure il metodo cantonale per gli aumenti annui salariali: non si tratta di meritocrazia, ma di "demeritocrazia" (blocco totale o parziale in caso di comprovate insufficienze). Il Sindacato VPOD, collaborando con la Commissione del personale e l'Assemblea dei dipendenti, ha ottenuto la creazione di una Commissione conciliativa per l'esame delle valutazioni annue contestate dal dipendente e la pubblicazione nel rendiconto dei dati sulle valutazioni annuali, sugli aumenti annuali concessi, sulle promozioni nelle classi alternative e sui premi attribuiti (premi già contemplati dal ROD esistente). È stata ottenuta pure la creazione di una Commissione consultiva paritetica per verificare la correttezza della riclassificazione delle funzioni, che concluderà i suoi lavori nel 2019. Per contro il Sindacato deplora l'abolizione dell'indennità di economia domestica, che a Lugano era riservata alle funzioni meno remunerate; positiva è invece l'introduzione di un congedo pagato di 20 giorni per paternità.

Dopo tre anni di discussioni, nel 2019 entrerà in funzione l'Ente autonomo Lugano istituzioni sociali (LIS), che raggrupperà le case anziani, la Casa Primavera per i ragazzi e gli asili nido: nel LIS non sono stati per contro inseriti l'agenzia AVS, l'Ufficio dell'intervento sociale con gli sportelli LAPS e l'attività di tutori, curatori e operatori sociali. Pertanto non sarà possibile effettuare il travaso di utili dalle case anziani (che potevano diventare delle "vacche da mungere") all'intervento sociale. Il personale del LIS (quasi 500 unità a tempo pieno, pari al 30% del totale alle dipendenze della Città) manterrà il ROD comunale e avrà una sua commissione del personale.

Mendrisio

Il Sindacato VPOD ha contribuito al successo del referendum (56% NO) contro la trasformazione in SA delle Aziende industriali di Mendrisio nella votazione del 5 marzo 2017.

Stabio

Il Sindacato ha negoziato a Stabio le modifiche del regolamento organico dei dipendenti, approvato nella primavera del 2018m che introduce 20 giorni pagati di congedo paternità e misure a tutela della maternità e dell'allattamento.

Enti parapubblici e privati

Settore sociosanitario

Gli eventi maggiori nel settore sociosanitario ticinese sono due:

- la pianificazione ospedaliera del 2015 (istituti somatico-acuti, istituti di riabilitazione, istituti di psichiatria), che concerne sia gli ospedali pubblici, sia le cliniche: essa è stata attaccata da due ricorsi di cliniche private che l'hanno rimessa in questione (l'esito dei ricorsi è arrivato nel 2019);
- la votazione del 5 giugno 2016: il popolo ticinese ha respinto con il 54,6% la modifica della Legge sull'Ente ospedaliero cantonale e con il 51,3% l'iniziativa popolare "Giù le mani dagli ospedali": il primo voto ha consentito di far cadere la base legale per la creazione di società anonime miste pubblico-privato nell'ambito sanitario: una modifica preoccupante per i fautori del servizio pubblico, tra cui il Sindacato VPOD, che ha sostenuto la raccolta firme per il referendum.

Dopo di che si è assistito a una fase di stallo. Il Dipartimento sanità e socialità non ha ancora presentato un rapporto sulle due iniziative popolari cantonali denominate "Per la qualità e la sicurezza delle cure ospedaliere" e "Per cure mediche e ospedaliere di prossimità", consegnate nel 2017 e sostenute dal Sindacato VPOD.

L'Ente ospedaliero cantonale (EOC) e le cliniche continuano a subire la pressione delle casse malati sulle tariffe. L'EOC subisce pure la politica dei risparmi cantonali: contributo di solidarietà, finanziamento del progetto del master in medicina, insufficiente finanziamento dei pronto soccorsi nelle fasce notturne, insufficiente finanziamento dei reparti acuti di minore intensità (RAMI).

In tutti gli ambiti sanitari cresce il disagio del personale per i carichi di lavoro, per la burocratizzazione del lavoro, per le difficoltà di conciliare vita familiare e lavoro, per il diffondersi di forme di lavoro su chiamata, per l'obbligo di supplire internamente le supplenze. I dipendenti con responsabilità familiari sono particolarmente colpiti da questa involuzione.

Il Sindacato VPOD continua a perseguire l'obiettivo della copertura di tutti i servizi spitex commerciali e dei nidi tramite un contratto collettivo di lavoro: in questi due ambiti e in quello delle badanti a domicilio si ritrovano infatti i casi più gravi di sfruttamento di personale socio-sanitario.

Ente ospedaliero cantonale

Il Sindacato, le Commissioni del personale e il Comitato ospedaliero VPOD (presieduto da Michela Pedersini) hanno discusso i problemi concreti che si pongono regolarmente nei vari ospedali.

Il personale beneficia delle buone condizioni di lavoro del contratto collettivo di lavoro 2017-2021, la cui applicazione è garantita dalla Commissione paritetica cantonale EOC.

Nel 2018 le parti sociali hanno elaborato un documento per favorire la conciliazione famiglia-lavoro. Sono pure state organizzate in tutti gli ospedali delle assemblee informative sui cambiamenti con effetto 1.1.19 volti a consolidare il Fondo di previdenza dell'EOC a seguito del peggioramento del grado di copertura.

Il Comitato ospedaliero ha preso posizione a sostegno del piano strategico dell'EOC per il rinnovo delle strutture ospedaliere 2040/50, con un investimento di circa 2 miliardi, che necessiterà del contributo del Cantone.

Il Comitato ospedaliero VPOD ha preso posizione anche contro l'iniziativa popolare della Fondazione Cardiocentro Ticino depositata nel 2018, che si oppone al suo scioglimento previsto per dicembre 2020, dopo 25 anni d'attività, come previsto dal suo statuto: l'iniziativa vuole impedire di far confluire il Cardiocentro nell'Ente ospedaliero cantonale. Nel 2019 il Parlamento e il popolo saranno chiamati a votare su questa iniziativa, che contrasta chiaramente con l'esito della votazione popolare del 2017 sulla Legge ospedaliera EOC. Il Comitato ospedaliero VPOD ha accolto positivamente le indicazioni dell'EOC di riprendere tutto il personale del Cardiocentro entro la fine del 2020, inserendolo nel CCL EOC.

Cliniche private

Esistono due contratti collettivi di lavoro nel settore: 1) quello che raggruppa le quattro cliniche del Luganese, quella di Orselina e quella di Brissago; 2) il contratto collettivo di lavoro aziendale della Clinica Santa Chiara di Locarno, che esiste dal 2013 ed è migliore rispetto a quello delle altre cliniche.

Il Sindacato collabora attivamente con le Commissioni del personale delle varie cliniche per affrontare i problemi interni. Rimane però irrisolto il problema della spaccatura tra le cliniche private che applicano scale salariali trasparenti e le cliniche del Gruppo Genolier (Ars Medica di Gravesano e Clinica S. Anna di Sorengo), che applicano una meritocrazia incontrollabile.

Servizi di assistenza e cura a domicilio (SACD)

In generale il Sindacato VPOD ha lanciato parecchi segnali d'allarme sulle condizioni di lavoro nei SACD ed ha effettuato parecchie riunioni con i dipendenti. Ha inoltre affrontato il tema dei controlli sanitari da parte dell'Ufficio del medico cantonale. Il gruppo VPOD SACD in data 8 ottobre 2018 ha diramato una presa di posizione che chiede al Consiglio di Stato di predisporre sufficienti risorse per vigilare sulle condizioni di lavoro e sulla qualità delle prestazioni dei SACD: inoltre ha rivendicato l'obbligo del contratto collettivo di lavoro per tutti gli spitex. Servizi d'interesse pubblico

A partire dal 1° gennaio 2015 i sei servizi d'interesse pubblico (finanziati dal Cantone anche per le prestazioni di economia domestica, consulenza, prevenzione e attivazione di risorse di rete) sono rimasti privi di un contratto collettivo di lavoro (CCL) cantonale a causa della disdetta data da SCuDo Lugano per la fine del 2014. Il Sindacato VPOD nel 2014 e nel 2015 ha fatto un'intensa battaglia contro il Comitato di SCuDo, che ha poi negoziato un contratto collettivo di lavoro separato con i sindacati OCST e SIT: tale situazione è durata fino alla fine del 2017. La disdetta del CCL cantonale da parte di SCuDo Lugano ha fatto emergere differenze di vedute tra i sei servizi d'interesse pubblico, non consentendo di ritrovare un CCL unico fino al 1° luglio 2017. Particolarmente contestata è stata la decisione dell'Associazione Locarnese ALVAD di dotarsi di un regolamento aziendale, ciò che ha portato il personale a riunirsi in assemblea il 26 ottobre e il 15 dicembre 2016. Al 1.1.2019 il contratto collettivo di lavoro dei SACD d'interesse pubblico raggruppa 5 servizi: manca ancora ALVAD.

Servizi commerciali

Dal 2016 il contratto collettivo di lavoro (CCL) dei SACD commerciali contempla le 40 ore settimanali e delle carriere salariali verificabili. Con effetto 1.1.19 è stato migliorato. Purtroppo il CCL è firmato solo da una minoranza di spitex commerciali (la maggioranza ha dei regolamenti aziendali unilaterali).

Case per anziani

Il Sindacato VPOD è intervenuto regolarmente per affrontare i problemi, grandi e piccoli, del personale delle Case anziani del Canton Ticino e per sostenere il lavoro delle Commissioni interne del personale.

Il 27 ottobre 2015 il Sindacato VPOD ha consegnato al Dipartimento sanità e socialità una petizione firmata da 510 dipendenti di case anziani a favore di un aumento salariale di 200 fr mensili per il personale nelle case anziani.

Nel 2018 la Commissione paritetica cantonale del CCL ROCA ha preparato e discusso con le case anziani e con i sindacati il rinnovo del contratto collettivo di lavoro in vigore dal 2014: purtroppo il CCL 2019 non comprenderà la riclassificazione salariale proposta dalla Commissione paritetica, e questo a seguito dell'opposizione dei rappresentanti dei Comuni.

Il tema della riclassificazione salariale sarà trattato da un gruppo misto comprendente i vari attori, coordinati dalla Commissione paritetica: il Sindacato VPOD dovrà affrontare anche la questione della dotazione del personale, delle malattie professionali/del sostegno al personale in difficoltà, della conciliazione lavoro-famiglia e del prepensionamento.

Istituzioni sociali

Il 2018 è stato il primo anno di applicazione del contratto collettivo di lavoro delle istituzioni sociali del Canton Ticino, che ha sostituito quello 2013-2017. La riclassificazione salariale delle funzioni è stata affrontata dalle parti sociali, ma attende l'avallo del Cantone, per cui slitterà al 1.1.2020. Altro tema in discussione è la costituzione di una cassa pensione autonoma con il prepensionamento, coinvolgendo anche le case anziani.

Il 1° febbraio 2018 il Comitato degli operatori sociali VPOD ha consegnato una petizione al Gran Consiglio contro la creazione di un centro educativo chiuso per i minori (CEM).

Nidi e strutture extrascolastiche

Il Sindacato VPOD attende l'esito parlamentare sull'iniziativa del Sindacato VPOD "Asili nido di qualità per le famiglie" (consegnata nel maggio 2013 con 9'000 firme): un controprogetto diretto all'iniziativa è stato elaborato dalla Commissione scolastica, ma è congelato fino all'autunno 2019, in attesa dei risultati concreti della Riforma fiscale e sociale approvata dal popolo ticinese il 29 aprile 2018: nel 2019 entrano in vigore infatti le modifiche della Legge per le famiglie e della Legge sugli assegni di famiglia, che comportano una riduzione delle rette a carico delle famiglie e attivano gli incentivi finanziari per i nidi/strutture extrascolastiche che aumenteranno i salari secondo le direttive del Dipartimento sanità e socialità. Le discussioni con i datori di lavoro per migliorare la regolamentazione delle condizioni di lavoro sono iniziate nel 2018.

Centro sanitario della Bregaglia (CSB)

Il Sindacato VPOD Ticino collabora da vari anni con gli organi del CSB (direzione e commissione del personale): sono stati affrontati i problemi interni, l'integrazione dello spitex nel CSB e l'aggiornamento del regolamento del personale.

Interpreti ILISSI

Il Sindacato VPOD segue con i propri fiduciari i problemi della Procom, ente nazionale che ha il mandato dalla Confederazione per garantire l'offerta di servizi d'interpretariato e di videotelefonata alle persone sorde: non è ancora iniziato il rinnovo del contratto collettivo nazionale, che interessa anche il Gruppo degli interpreti di lingua dei segni della Svizzera italiana (ILISSI).

TAB/labmed

Il Sindacato VPOD ha collaborato con il comitato ticinese dell'associazione labmed delle tecniche/tecnici in analisi biomediche (TAB): soddisfazione è stata espressa per il riconoscimento dal 1.1.18 delle formazioni postdiploma da parte dell'Ente ospedaliero (riconosciute quelle esterne effettuate a partire dal 2017 e quelle interne a partire dal 1990), in modo da consentire

l'attribuzione di una classe superiore. Il Sindacato VPOD ha pure elaborato una richiesta di riesame della classificazione dei TAB presso il Cantone.

Assistenti di studio medico

Il Sindacato tutela numerose assistenti di studio medico, allorché sorgono problemi individuali con i datori di lavoro. Purtroppo nel settore esiste solamente un regolamento tipo facoltativo.

Aziende

Aziende elettriche

Si è attenuata nel 2018 la crisi dei prezzi dell'energia, che ha causato disavanzi milionari all'Azienda elettrica ticinese (AET) negli anni precedenti. Per il 2019 il personale AET ha potuto ottenere un aumento salariale del 1%.

Non vi sono stati interventi all'AGE SA Chiasso, dove il personale beneficia del Contratto collettivo di lavoro valido per il periodo 2017-20.

Azienda cantonale rifiuti

Il Sindacato VPOD ha partecipato al rinnovo per il periodo 2019-2022 del contratto collettivo di lavoro, che prevede interessanti aumenti salariali.

Enti culturali

Museo d'arte della Svizzera italiana e LAC

Il contratto collettivo di lavoro per il personale del museo della Fondazione MASI Lugano è iniziato nel 2017, al momento della creazione del MASI da parte del Canton Ticino e della Città di Lugano: vi sono state riunioni con il personale per l'applicazione del CCL e la creazione della commissione paritetica, come pure per migliorare le condizioni di lavoro dei sorveglianti.

Nel 2018 sono iniziate le trattative per un CCL per il personale assunto dall'Ente LAC - Lugano Arte Cultura.

Orchestra della Svizzera italiana (OSI)

A fine 2016 è scoppiata nuovamente (dopo il 2009) una crisi sul finanziamento dell'Orchestra della Svizzera italiana (OSI) a seguito del ritiro della Società svizzera di radiotelevisione (SSR) dalla Fondazione OSI con effetto 1.1.18: pertanto la Fondazione OSI ha disdetto il contratto collettivo di lavoro per fine 2017 e, cautelativamente, i contratti individuali. Nel 2017 il Cantone e i Comuni hanno trovato un accordo con la SSR; parallelamente il Sindacato VPOD e la Fondazione dell'OSI hanno firmato un contratto collettivo di lavoro per il periodo 2018-23. Superata la votazione No Billag del 4 marzo 2018, che avrebbe cancellato il finanziamento della SSR all'Orchestra, rimane sul tappeto la questione del sostegno finanziario all'OSI da parte dei Comuni: eccettuati Lugano e altri Comuni del Luganese il loro apporto è manifestamente insufficiente.

USI e SUPSI

Dopo anni e anni di pressioni del Sindacato VPOD nel 2018 si sono svolte le trattative con l'Università della Svizzera italiana (USI) e la Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana (SUPSI) per un contratto collettivo di lavoro, limitatamente al personale tecnico-amministrativo. L'USI dal 2019 ha un contratto collettivo di lavoro; la discussione con la SUPSI è in corso.

Region Schaffhausen

Kanton Schaffhausen

Kein Teuerungsausgleich auf den Löhnen und Renten
Indexstand 102.20 Punkte (Basis LIK 2015)

Individuelle Lohnerhöhungen gemäss Lohnsystem

2016	1,20 %
2017	1 %
2018	1 %
2019	1,25 %

Sparpaket EP14 (ESH4)

Im September 2014 hat die Schaffhauser Regierung das Sparpaket EP2014. Das Sparpaket sah für den Staatshaushalt des Kantons Schaffhausen bis ins Jahr 2017 einschneidende Entlastungsmassnahmen im Umfang von insgesamt 40 Mio. Franken vor. Das Sparpaket trifft nicht nur die breite Bevölkerung, sondern auch das vom Abbau betroffene Personal. Über die meisten Kürzungen konnte die Regierung in eigener Kompetenz entscheiden. Bei der Volksabstimmung am 3. Juli 2016 hat das Stimmvolk alle fünf Sparvorlagen im Umfang von 11 Millionen Franken, die dem Stimmvolk als Gesetzesänderung unterbreitet werden mussten, klar abgelehnt.

Personalrecht: Lohnsystem / Lohnsummenentwicklung / Lohnfortzahlung

Mittlerweile besteht mit dem angewandten Lohnsystem eine Erfahrung von über 12 Jahren. Es hat sich bestätigt, dass nur Lohnpolitik betrieben werden kann, wenn dafür ausreichend Mittel zur Verfügung stehen. Der Bericht des Regierungsrates zur Vorlage „Mittel für individuelle, leistungsbedingte Lohnanpassungen“ vom 6. September 2016 sagt ausführlich und präzise aus, was punkto Lohnentwicklung nicht stimmt. Darin ist klar festgehalten und ausgewiesen, dass weder die interne noch die externe Lohngerechtigkeit gewährleistet sind. Die Probleme mit der ungenügenden Finanzierung des Lohnsystems sind somit erkannt und erfordern gezielte Massnahmen. Der Schlüssel zur Sicherstellung, dass der Kanton die nötigen qualifizierten und motivierten Mitarbeitenden anziehen und halten kann, liegt in der Verantwortung des Schaffhauser Kantonsrates, welcher die Mittel zur Verfügung stellt. Der Kantonsrat hat es bislang fertiggebracht, die Problemstellung richtiggehend zu negieren und jegliche Anträge des Regierungsrates in den Jahren 2017 und 2018 «zu versenken».

Viele Arbeitgebende schliessen eine Krankentagggeldversicherung ab, um ihren Mitarbeitenden auch bei längeren Abwesenheiten 80 % des Lohnes bezahlen zu können. Diese Versicherungslösung erweitert in der Regel die gesetzliche Lohnfortzahlung bis maximal 730 Tage. Die heutige Regelung im Schaffhauser Personalgesetz sieht vor, dass bei ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Unfall der volle Lohn bis auf die Dauer von maximal 12 Monaten ausgerichtet wird. Per 1. Januar 2016 wurde die Möglichkeit geboten, eine freiwillige Krankentagggeldversicherung für Leistungen ab dem 366. Tag in der Höhe von 80% des Grundlohns abzuschliessen. Damit konnte ein wichtiges Personalanliegen erfüllt werden. Gleichwohl wäre es zeitgemäss, das Personalgesetz derart anzupassen, dass die Lohnfortzahlung generell 24 Monate gewährleistet wird.

Pensionskasse PKSH

Die PKSH steht, wie andere Pensionskassen auch, vor grossen Herausforderungen. Die steigende Lebenserwartung – die durchschnittliche Lebenserwartung einer 65-jährigen Person ist

in den letzten 10 Jahren um über ein Jahr gestiegen – und das anhaltend rekordtiefe Zinsniveau haben einen grossen Einfluss auf die langfristige Finanzierung der Renten. Um die Voraussetzungen für eine langfristig stabile finanzielle Situation und für eine finanzielle Sicherung der Renten zu schaffen, wurden die versicherungstechnischen Grundlagen, wie zum Beispiel der Umwandlungssatz, per 1. Januar 2018 angepasst. Damit nach dem Grundlagenwechsel das bisherige Leistungsniveau möglichst wenig angepasst werden muss, werden die Sparbeiträge leicht angehoben. Zudem wurden verschiedene Abfederungsmassnahmen mit individuellen Gutschriften und Besitzstandsgarantien getroffen, damit der Übergang sozialverträglich und nicht abrupt erfolgt.

Stadt Schaffhausen

Kein Teuerungsausgleich auf den Löhnen und Renten
Indexstand 102.20 Punkte (Basis LIK 2015)

Individuelle Lohnerhöhungen gemäss Lohnsystem

2016	1,00 %
2017	1,00 % (plus Erfolgszulage von 0,5% individuell)
2018	1,00 % (plus Erfolgszulage von 0,5% individuell)
2019	1,25%

Fusion der Schaffhauser Verkehrsbetriebe

Die Verkehrsbetriebe Schaffhausen (VBSH) und die Regionalen Verkehrsbetriebe Schaffhausen (RVSH AG) wurden in eine selbstständige öffentlich-rechtliche Anstalt zusammengeführt. Die beiden rechtlich selbstständigen Betriebe wurden bereits bisher in Personalunion durch die VBSH geführt. Nach einem anspruchsvollen Aushandlungsprozess konnte der VPOD im Schulterschluss mit der Arbeitnehmervertretung VBSH/RVSH die künftigen Anstellungsbedingungen in Form eines Gesamtarbeitsvertrags vereinbaren. Die städtische und kantonale Volksabstimmung vom 12. Juni 2018 hat eine klare Zustimmung zum Zusammenschluss ergeben.

Gemeinde Neuhausen

Kein Teuerungsausgleich auf den Löhnen und Renten gemäss Lohnsystem (analog Kanton).

Individuelle Lohnerhöhungen (analog Kanton)

Arbeitskonflikt «Stiftung Schönhalde»

Nachdem der Stiftungsrat den langjährigen Geschäftsführer der Institution freigestellt hat, solidarisierte sich das Personal mit ihm und zog den VPOD zur Unterstützung bei. Der Konflikt eskalierte und hielt lange Zeit an. Diese Situation erforderte viel Durchhaltewillen und Kraft der betroffenen Mitarbeitenden. Gleichwohl waren die Mitarbeitenden sehr motiviert, den BewohnerInnen die gewohnte Betreuung zu gewährleisten. Fazit: Eine derartige Situation hinterlässt Spuren und es bleibt zu hoffen, dass diese Situation allen Beteiligten eine Lehre war.

Ausgliederung „Alterszentrum und Spitex Neuhausen am Rheinflall“

Am 23. September 2018 entschied das Neuhauser Stimmvolk zu Gunsten einer Ausgliederung der kommunalen Alters- und Pflegeheime sowie Spitex in eine öffentlich-rechtliche Anstalt. Die Gründe für einen derartigen Entschluss liegen bei der Gemeinde Neuhausen, die sich in einer unkomfortablen finanzpolitischen Position befindet.

Der politische Entscheidungsprozess ging relativ schlank über die Bühne. Die nahezu geschlossene Einigkeit der politischen Gremien bestätigt, dass alle Exponenten eine attraktive und zeitgemässe Altersversorgung sicherstellen wollen. Dem VPOD als Personalverband des Personals im öffentlichen Dienst war es wichtig, dass das kommunale Personalreglement der

Gemeinde Neuhausen auch inskünftig für die betroffenen Mitarbeitenden in der neuen gemeindeeigenen öffentlich-rechtlichen Rechtsform seine verbindliche Gültigkeit hat.

Région Valais

CCT dont le SSP est signataire :

- HVS : CCT HVS-SSP-SCIV-SYNA
- Hydro Exploitation

Institutions sociales :

- CCT AVIEA-AVALTS-SSP pour les éducateurs/-trices
- CCT AVIEA-AVALTS-SSP pour les maître-sse-s socio-professionnel-le-s

Mobilisations principales

Mobilisation nationale le 3 novembre 2016 : qualité des soins plutôt que rentabilité ; présence sur le site de l'hôpital de Sion

Dans le domaine de la santé, plusieurs interventions sur le thème de la santé au travail (ateliers, prise de parole, table ronde) dans les écoles HES de Sierre et à l'école supérieure domaine social de Sion ; organisation de la projection de BURNING OUT au cinéma, un excellent film déjà présenté dans de nombreux festivals, particulièrement pertinent pour le domaine hospitalier.

Canton

Etat du Valais

Le SSP a finalement, au terme d'une très longue procédure, été reconnu par l'Etat du Valais comme partenaire social, dès le 1er janvier 2016. La relation de partenariat reste à construire et le recrutement de membres au sein de la fonction publique et parmi les enseignant-e-s notamment devra peu à peu se développer ; pour l'heure, les syndicats se heurtent à une situation de monopole de facto de la FMEP (Fédération des Magistrats, des Enseignants et du Personnel de l'Etat du Valais).

2015 – 2018 : pas d'augmentation liée au renchérissement dans les services de l'administration cantonale ; maintien des annuités ; dès 2014, gel des embauches («Personal Stop») malgré d'accroissement démographique du canton et un ratio «emploi dans la fonction publique/population» parmi les plus bas de Suisse. Les salaires du personnel de l'Etat et des enseignant-e-s ont subi en 2016 une réduction de 40% des parts d'expérience et primes de performance (application d'un coefficient de 0.6), mesure d'austérité d'ETS2 (Etude des tâches et des structures de l'Etat du Valais).

Secteurs subventionnés

HOSPITALIER

Le système de financement des soins stationnaires hospitaliers (SwissDRG – forfaits par cas) et la mise en concurrence des hôpitaux et cliniques déploient leurs effets négatifs ; les établissements sanitaires publics sont en difficulté, la pression sur les conditions de travail du personnel et sur la qualité des soins est forte.

HVS

Le Réseau Santé Valais, rebaptisé Hôpital du Valais (HVS), a résolu une partie de ses problèmes de gouvernance. La CCT actuelle est valable jusqu'en décembre 2019. Elle subit des pressions importantes et a d'ailleurs été brièvement dénoncée en 2016, avant d'être renouvelée, suite à un compromis douloureux portant sur les pauses de midi, qui ne sont désormais

plus comptées comme temps de travail dans les horaires continus. En revanche, la CCT a été reconduite pour trois ans, en plus du maintien des annuités, de la non-application d'éventuels IPC négatifs, d'une revalorisation du travail du soir, de nuit, des week-ends et jours fériés et du provisionnement d'une enveloppe budgétaire en vue d'une future réévaluation des fonctions. Par ailleurs, les employé-e-s de l'HVS bénéficient d'un système de retraite anticipée (cotisations 3.4%, soit 1.7% pour l'employeur et 1.7% pour les employé-e-s).

HRC

Un nouvel hôpital intercantonal en Suisse romande et une négociation sans fin Dès 2013 ont débuté les discussions concernant la CCT du nouvel hôpital intercantonal Riviera-Chablais, dont l'ouverture prévue en 2017 au plus tôt aura finalement lieu à l'automne 2019. Cet établissement est né de la fusion de 6 sites (dont 3 sites des soins aigus). Le personnel d'avant la fusion était soumis à deux CCT différentes. Plus de 4 ans de négociations ont été nécessaires pour aboutir à une CCT (signée en 2015), comprenant une grille salariale (finalisée en 2018) pour les 80 fonctions représentées au sein de cet établissement particulier. A noter qu'il s'agit d'un établissement de droit public, MAIS dont les rapports de travail sont basés sur le droit privé. Une anomalie juridique qui n'a pas été combattue par les syndicats lors de l'adoption de la convention intercantonale entre le Valais et le canton de Vaud.

La négociation a impliqué 4 organisations du personnel (3 syndicats, dont le nôtre et une association professionnelle, l'ASI). La collaboration était bonne malgré un «handicap» sérieux pour le SSP (et Syna), car les deux autres organisations (ASI et Syndicats chrétiens du Valais) pratiquent des cotisations très inférieures (plusieurs dizaines de francs). Comme bien souvent, le SSP est leader dans la négociation : il s'agit d'une bonne chose, puisque nous imposons une pratique syndicale basée sur de multiples assemblées du personnel. En négatif, nous constatons qu'une bonne partie de notre travail est récupérée par les autres organisations. Une contribution professionnelle permet cependant de financer une partie du travail réalisé. Sans cette contribution, les cotisations syndicales ne permettraient en aucun cas une telle présence. A l'heure d'un bilan intermédiaire avant le déménagement vers le nouvel hôpital :

En positif :

- l'intégration dans la CCT du personnel auparavant externalisé auprès de l'entreprise ISS (nettoyage et restauration) ;
- une meilleure compensation du travail de nuit ;
- l'allongement des vacances (6 semaines dès 40 ans, sur le modèle valaisan) ;
- le choix d'une institution de prévoyance unique, incluant un système de préretraite avec un pont AVS de 2500 francs, 2 ans avant l'âge légal de la retraite ;
- une revalorisation des salaires, qui permet au personnel hospitalier de s'approcher des salaires versés par le CHUV, établissement faisant partie de l'administration cantonale vaudoise ;
- le maintien du dispositif «délégué e syndical e» : en plus de la CoPe, chaque organisation signataire peut désigner un-e membre qui accompagne les collègues en cas de difficultés. Une protection particulière sous la forme d'un règlement est garantie pour éviter des représailles ou un licenciement.

Commentaire sur ces éléments : une bonne partie des éléments positifs viennent de la CCT du canton du Valais, le régime conventionnel vaudois étant nettement inférieur sur différents aspects essentiels des conditions de travail.

En négatif :

- une direction des ressources humaines autoritaire, qui tente d'organiser un système de prise de décision pyramidale. En contrepartie, ce style a fait émerger des mouvements de

personnel régulièrement : nous avons réussi à nous implanter peu à peu dans tous les services et tisser un rapport de confiance de très bonne qualité.

- la fermeture des divisions de soins aigus de 2 sites (Monthey et Vevey), qui prive la population locale d'un accès à un hôpital en cas d'urgence.
- un mécontentement à répétition, qui use la santé du personnel (augmentation des épuisements, départs, maladies chroniques, etc.).

Assemblée des Cartons rouges à la direction, janvier 2019

Et pour conclure, la grille salariale de l'HRC sert de base à une revalorisation salariale du reste des établissements sanitaires vaudois (hôpitaux, EMS, soins à domicile). Un point positif, qui doit maintenant être exploité par le SSP Vaud.

En termes de membres, nous avons bien augmenté nos effectifs dans cet hôpital, mais le travail de négociations et de consultation a été, et reste, gigantesque.

EMS et CMS

Le SSP intervient auprès de directeurs d'établissements médico-sociaux pour des problèmes individuels ou collectifs et entretient une bonne relation avec les associations faïtières. Ces associations ont, en 2015, privilégié le respect de leurs statuts, en dépit de restrictions budgétaires problématiques et accordé les parts d'expérience à leurs employés, alors que l'Etat, subventionneur, a réduit cette part d'augmentation salariale chez son personnel. Elles ont, en revanche, obéi à l'Etat quant à la non-indexation des salaires en 2017 et 2018. L'absence d'une CCT et donc d'un partenariat social, et la dispersion des EMS et CMS sur tout le territoire rendent la cohésion et l'organisation du personnel difficile. Les statuts sont régulièrement révisés par les faïtières, sans aucune consultation ; le SSP réagit au cas par cas, en s'adressant aux faïtières. Des discussions sont en cours concernant une éventuelle CCT.

Une convention UNIA-SSP règle la prise en charge des salarié-e-s des EMS-CMS faisant appel aux syndicats : les secrétaires UNIA mettent en principe ces personnes en contact avec le SSP.

SOCIAL

Négociée entre l'AVALTS (association valaisanne du travail social) et le SSP d'une part et l'AVIEA (désormais AVIP-association valaisanne des institutions en faveur des personnes en difficulté) de l'autre, une CCT unifiée pour toutes les institutions sociales tente de voir le jour avec pour objectifs d'harmoniser les conditions de travail de l'ensemble du personnel des institutions sociales et de supprimer les inégalités de traitement entre institutions et entre professions. Le document final n'a pour l'heure pas reçu l'aval du Conseil d'Etat, pour des raisons liées au coût que représenterait la mise en œuvre de cette CCT.

Le SSP Valais et l'AVALTS réunissent régulièrement des professionnelles du monde de l'enfance et s'efforcent de mettre en avant les bas salaires sévissant dans cette branche, en dépit d'une formation de plus en plus poussée (école ES pour les éducateurs/-trices de l'enfance) et d'autres revendications liées aux taux d'encadrement et quotas professionnels. Une CCT de branche permettrait de réguler ce secteur extrêmement disparate et des négociations/démarches politiques vont dans ce sens.

Ecoles de musique : un nouveau secteur du SSP Valais

Au printemps 2016, un avant-projet de loi consacré aux écoles de musique a été mis en consultation. Ce projet mettait en danger la formation musicale, ne reconnaissant pas l'importance du travail des enseignants de musique et ne respectant pas l'arrêté fédéral sur la promotion de la formation musicale des jeunes, adopté le 23 septembre 2012 par 72,7% des votants au niveau suisse et le nouvel article 67a de la Constitution fédérale, prévoyant notamment que «la Confédération et les cantons encouragent la formation musicale, en particulier des enfants

et des jeunes».

En question, les tarifs des écoles de musique/arts de la scène, qui jouent un rôle essentiel dans la problématique de l'accès à la pratique musicale/artistique : une augmentation de ces tarifs, en cas de diminution du subventionnement de l'Etat, limite l'accès à la formation musicale/artistique, notamment pour les enfants et les jeunes socialement défavorisés. Vouloir réformer un secteur avec des objectifs ambitieux – comme celui d'encourager la formation pour respecter l'article 67a de la Constitution fédérale adopté en 2012 ou celui de stimuler le développement des écoles – tout en diminuant le soutien financier de l'Etat et en augmentant les frais à la charge des familles est paradoxal.

Par ailleurs, les salaires des enseignant-e-s de musique sont très inférieurs à leurs qualifications (formation de haut niveau, à la fois sur le plan musical et sur le plan pédagogique : formation en Haute école de niveau «master»). Or la qualité de la formation musicale passe aussi par la reconnaissance du statut des enseignant-e-s. En effet, la précarité – souvent méconnue – qui touche les professeurs de ces écoles ne concerne pas seulement les salaires, mais aussi l'instabilité de l'emploi. Il n'existe, par exemple, aucune garantie du nombre d'heures de travail d'une année à l'autre.

Le SSP s'est allié aux professeur-e-s des écoles de musique pour combattre ce projet ; au final, la loi adoptée a tenu compte des modifications proposées par la commission parlementaire et garantit une participation de l'Etat de 40% par «unité de cours» (incluant frais de personnel, administratifs, d'acquisition et d'entretien du matériel pédagogique). La participation cantonale ne prend en compte que les jeunes élèves (ceux de moins de 18 ans ou de moins de 25 ans en formation). Les recommandations issues de rapports publiés sur la question de la formation musicale préconisent une participation financière des communes s'élevant à 20%. Ce taux n'est atteint que dans de très rares communes.

En 2017, le SSP et les associations de professeurs ont conclu une convention de partenariat et créé le secteur SSP «professeur e s des écoles de musiques reconnues». Cette structure permet aux professeurs des deux écoles de se regrouper autour de revendications communes et d'être reconnus en tant qu'interlocuteurs par l'association des écoles de musique du Valais (AEM-VS).

Un important travail a par ailleurs été fourni en termes de sensibilisation auprès des élu e s communaux, afin d'inviter les communes à adopter une nouvelle méthode de subventionnement des jeunes de leur commune étudiant la musique, visant à abaisser l'écolage à charge des parents et de rendre ainsi accessible l'enseignement musical à tous les budgets. A suivre !

ENERGIE

Convention collective Hydro Exploitation SA

Dans un contexte tendu pour la branche électrique suisse, touchée par les bas prix de l'énergie hydro-électrique, qui pâtit de l'accroissement du subventionnement public versé, notamment en Allemagne, aux énergies renouvelables solaires et éoliennes, les partenaires sociaux négocient chaque année de modestes avancées sociales et adaptations salariales (et leur répartition entre la part octroyée à chacun-e et la part individuelle).

Par ailleurs, après plus de 10 ans de discussion, la nouvelle direction a accepté de renoncer à l'appellation contrat cadre pour la remplacer par celle de convention collective Hydro exploitation SA. La CCT reconduite pour 3 ans est valable jusqu'au 31 décembre 2019.

ALPIQ

En 2012, ALPIQ Réseau a été transféré à Alpiq EnerTrans. Puis en octobre 2018, le Groupe français Bouygues a racheté l'entreprise Alpiq. Il s'agit de plusieurs milliers de collaborateurs actifs dans le domaine des services énergétiques et du secteur du bâtiment. Une des sociétés,

Alpiq InTec, emploie 140 personnes dans le domaine de la construction et de la maintenance des installations haute tension. Pour le moment, ce rachat n'a pas eu de conséquences sur les conditions de travail du personnel. Le SSP a signé une CCT pour les quelques 20 personnes de ce secteur employées par la filiale romande. Les conditions salariales ont été globalement maintenues ces 4 dernières années. Les augmentations ont été octroyées sous forme de primes pendant deux ans. L'année dernière, la masse salariale du personnel sous CCT a été augmentée de 1,5%.

FEMMES

Le SSP Valais organise des actions les 8 mars et 14 juin, dans la mesure de ses moyens ; en 2018, la mobilisation nationale du 22 septembre pour les droits des femmes a donné un coup d'accélérateur à la mobilisation féministe : un collectif valaisan, né des Assises féministes, s'est présenté au public le 30 août lors d'une soirée projection-débat à Sion et n'a cessé de croître, en vue de la Grève du 14 juin 2019.

Région Vaud

Section Vaud-Etat

Grèves, manifestations et mobilisations

- Les employé e s de la fonction publique ont manifesté et fait grève le 25 janvier 2018 pour défendre leurs conditions de retraite. Un millier de salarié e s ont fait grève. Cette grève a débouché sur un retrait du plan qui devait augmenter l'âge de la retraite et/ou augmenter les cotisations prélevées sur les salaires.
- En avril 2018, les salarié e s de l'Etablissement vaudois d'accueil des migrants (EVAM) ont fait grève pour défendre les conditions d'accueil des mineurs non-accompagnés.
- En novembre et décembre 2018, deux journées de grève ont été largement suivies par le personnel d'accueil de l'enfance. Le 13 novembre, la manifestation qui a suivi la journée de grève a réuni 9000 personnes dans les rues de Lausanne pour protester contre les mesures d'économies touchant les conditions d'accueil des enfants et les conditions de travail des employé-e-s des crèches et garderies.
- La section Vaud-Etat s'est fortement mobilisée pour les manifestations nationales organisées par les syndicats et/ou le SSP, notamment :
- Journée nationale d'action dans le secteur hospitalier (3 novembre 2016) : rassemblement et manifestation à Lausanne (CHUV et hôpitaux régionaux);
- Manifestation nationale pour l'égalité, 7 mars 2015 à Berne ;
- Manifestation nationale pour l'égalité, 22 septembre 2018 à Berne.

Egalité

- Campagne pour obtenir l'entier des semaines prévues pour le congé maternité à l'Etat (obtenu en 2017).
- Pétition pour la création de places de crèches pour les enfants des employé-e-s de l'Etat.
- Manifestations nationales (voir ci-dessus).
- Engagement, dès mai 2018, dans la mobilisation en vue de la grève des femmes – grève féministe du 14 juin 2019.

Conventions collectives de travail

- La CCT du secteur enfance a été signée le 8 mars 2018.
- La conclusion de la CCT des enseignant-e-s de musique a encore été refusée et repoussée par les employeurs à l'issue du processus de négociations en 2016-2017. Les enseignant e

s sont toujours sans protection ni garanties de salaires dans ce secteur.

Autres activités et campagnes

- Pour l'augmentation des salaires à l'Etat (mobilisation en 2016, augmentation des salaires obtenue en décembre 2018.
- Pour l'amélioration des conditions de travail et des salaires des aides à l'intégration.
- Contre l'externalisation, la sous-traitance ou la privatisation dans différents secteurs (santé, enseignement supérieur).

Sections communales

Lausanne

Les années 2015 et 2016 ont principalement été consacrées à la négociation, puis la mise en place du nouveau système salarial de la Ville : «Equitas». En mars 2016, la section s'est prononcée en faveur du système, mais conditionnait son acceptation à l'impact de la bascule d'un système à l'autre sur l'évolution salariale des employé-e-s en place. En effet, à aucun moment, ces données ont été révélées aux partenaires sociaux. Cette position a été communiquée au Syndic avant la discussion du préavis au Conseil communal. Le deuxième temps fort de cette mise en place s'est déroulé entre octobre et décembre 2016. En effet, une forte mobilisation a été lancée par la section, avec comme point culminant la manifestation du 16 novembre 2016, rassemblant plus de 2'000 employé-e-s communaux/-ales. Cette mobilisation a permis de remettre en progression salariale plus de 2000 employé-e-s, et cela sur 10 ans.

En 2017, la section a eu la chance de fêter ses 101 ans. Ce moment convivial nous a permis d'échanger, de nous féliciter des victoires fraîches et anciennes, et de rendre hommage à notre regretté collègue Pierre-Yves Oppikofer. Nous avons eu la chance d'accueillir certains parmi les plus anciens militants du SSP actuel et les instances régionales et nationales nous ont fait l'honneur de leur présence.

Avec la mise en place en 2017 de la commission d'évaluation des fonctions, la section a défendu plusieurs groupes ayant déposé des recours collectifs. Si certaines fonctions ont pu par ce biais voir leur positionnement revalorisé, un travail syndical continue à être mené avec plusieurs groupes. Parallèlement à ce travail en commission, la section a participé à la définition du nouveau mode de calcul de l'expérience professionnelle pour les nouveaux collaborateurs. Elle a également demandé que soit créée la possibilité de demander des avances sur les rattrapages.

En 2018, suite l'annonce du nouveau plan de prévoyance décidé par la CPCL (Caisse de pensions du personnel communal de Lausanne), suite à la baisse du taux technique par son conseil d'administration, la section a rapidement affirmé sa position selon laquelle ce nouveau plan ne pourrait se faire sur le dos des employés. La section a reçu le mandat, lors d'une assemblée générale, d'ouvrir des négociations, en s'alliant aux autres partenaires sociaux impactés par le nouveau plan d'assurance, et notamment le SEV (TL). Une pétition lancée par la section et le SEV a permis de récolter environ 2'700 signatures et a été remise au Syndic. Cette pétition demandait l'ouverture de négociations sur la préretraite.

Enfin, dès mai 2018, la section est particulièrement impliquée dans la mobilisation en vue de la grève des femmes – grève féministe du 14 juin 2019

Nyon

Le personnel communal s'est mobilisé à l'appel de la section SSP Nyon et a manifesté à deux reprises sur la place du Château, pour s'opposer au projet de règlement du personnel voulu par la Municipalité et à l'abolition du statut de droit public, qui règle ses conditions de travail. Cette mobilisation a porté ses fruits et la Municipalité a retiré son projet.

Les services industriels de Nyon sont en voie de privatisation. Afin de préparer cette sortie des employé-e-s des SI du personnel communal, la section a négocié un projet de CCT. La privatisation fait toutefois l'objet d'une opposition au Conseil communal.

Yverdon

La section négocie actuellement un nouveau statut du personnel communal. Il est d'ores et déjà acquis que le nouveau projet maintiendra le statut de droit public.

Forestiers

L'Association des gardes-forestiers vaudois (AGFV) a voté sa dissolution en octobre 2017. Ses membres sont appelés à rejoindre l'association du personnel forestier vaudois, qui regroupe l'ensemble des professionnels de la forêt. De ce fait, la convention qui liait l'AGFV au SSP est rompue. La gestion administrative des membres forestiers est prise en charge par notre secrétariat depuis 2018.

Le SSP négocie actuellement, aux côtés de l'AVPF (Association vaudoise des professions de la forêt) et du syndicat SYNA, une CCT de portée générale pour les forêts vaudoises.

Region Zentralschweiz

Sektionen

Luzern

Schwyz

Zug

Uri

Gesamtarbeitsverträge

Viva Luzern AG

VBL Verkehrsbetriebe Luzern

Luzerner Theater

Zuger Kantonsspital

Kantone

In sämtlichen Zentralschweizer Kantonen stehen die Anstellungsbedingungen im öffentlichen Dienst unter einem enormen Druck, Spar- und Abbaupolitik dominieren in diesen Tiefsteuerkantonen die Agenda. Die vom Gesetzgeber vorgesehene Lohnentwicklung durch die Stufenanstiege wurden oft ausgesetzt, so dass die kantonalen Lohnsysteme nicht ordentlich bewirtschaftet werden können. Exemplarisch für die Konsequenzen der bürgerlichen Politik der klammen Kassen wurde die Arbeitszeit der Kantonsangestellten in Luzern um 15 Minuten pro Tag erhöht, ohne die Löhne entsprechend der Mehrarbeit anzupassen. Für das Personal war diese Massnahme real eine Lohnkürzung von 3-4 Prozent.

Im Kanton Zug konnte im Jahr 2016 dank einer breit abgestützten Allianz das «Entlastungspaket» benannte Abbaupaket mit einem Nein-Stimmenanteil von 53.3 Prozent verhindert werden. Im Kanton Luzern war der VPOD neben zahlreichen Protestaktionen gegen die Abbaumassnahmen zulasten des Personals auch mit Referenden und Initiativen aktiv. Einen historischen Erfolg erzielte der VPOD mit dem Referendum gegen die Erhöhung des Elternbeitrages für die kommunale Musikschule, was sich äusserst negativ auf die Anstellung und die Pensensicherheit der Musikschullehrpersonen ausgewirkt hätte. Das Referendum wurde mit über 22'000 Unterschriften eingereicht, was in der Geschichte Luzerns ein historischer Rekordwert ist. Dieser Erfolg widerspiegelte sich auch im Abstimmungsergebnis. 67 Prozent der Stimmbevölkerung unterstützten das VPOD-Referendum.

Bei der Luzerner Pensionskasse wurde 2017 ein massiver Rentenklau einstimmig beschlossen. Irritierend war dabei die Zustimmung aller ArbeitnehmendenvertreterInnen. Der Umwandlungssatz wurde von 6.15 auf 5.2 Prozent gesenkt und die arbeitgeberfinanzierte AHV-Überbrückungsrente ersatzlos gestrichen. Da die Reglementsänderung vom LUPK-Vorstand vorgenommen werden kann und der VPOD bis anhin nicht im Vorstand vertreten ist, konnten wir zwar die Öffentlichkeit über den Rentenklau aufklären und einige kleinere, wenn auch trotzdem für das Personal wichtige Korrekturen auf dem parlamentarischen Weg erreichen. Dank unserer vehementen Opposition gegen die Sparmassnahmen und das fundierte Wissen, das wir uns durch die enge Kooperation mit dem PK-Netz erarbeiten konnten, werden wir den Präsidenten der VPOD Sektion Luzern, Urban Sager, anlässlich der Lupk-GV19 ins Amt als Arbeitnehmendenvertreter wählen lassen können.

Gemeinden

Auf kommunaler Ebene konnte der VPOD Zentralschweiz v.a. in der Stadt Luzern Erfolge erzielen. So wurde im Jahr 2018 der Vaterschaftsurlaub auf 20 Tage erhöht, was ein starkes Signal an die umliegenden Gemeinden und die Privatwirtschaft ausgesendet hat. Doch muss resümiert werden, dass der VPOD auf kommunaler Ebene vorwiegend im Kampf gegen die Privatisierung von Service-public-Einheiten beschäftigt war, der leider oftmals nicht gewonnen werden konnte. Es ist jedoch vielerorts dem VPOD zu verdanken, dass die ausgelagerten Betriebe gezwungen werden konnten, mit dem VPOD eine Sozialpartnerschaft aufzubauen und bspw. in der Viva Luzern AG (den ehemals städtischen Altersheimen) einen GAV abschliessen konnten, der seit dem 1.1. 2015 in Kraft ist.

Halböffentliche und private Institutionen

Wie bereits erwähnt, konnte mit der Viva Luzern AG ein per 1.1.2015 ein GAV abgeschlossen werden. Die Entwicklung der Anstellungsbedingungen innerhalb des Viva Luzern GAV ist für das Personal äusserst zufriedenstellend. Es konnte ein Lohnsystem realisiert werden, das die Teuerung ausgleicht, Mitwirkungsstrukturen geschaffen werden, die dem Personal hohes Gewicht verleihen und den Kündigungsschutz stärken. In der Berichtszeit konnte die Sozialpartnerschaft weitgehend erfreulich in die neugeschaffene Unternehmenskultur eingepflanzt werden.

Was jedoch bei allen vom VPOD weiterentwickelten GAVs im halböffentlichen und privaten Bereich ein Problem darstellt ist, dass das Personal bei Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen kaum geschützt ist, solange keine Sozialplanpflicht besteht. Leider musste dies ein Teil der Belegschaft vom Zuger Kantonsspital erfahren, die aus wirtschaftlichen Gründen im Jahr 2018 auf die Strasse gestellt wurden und für die der VPOD auch durch massiven Druck auf die Spitalleitung keinen Sozialplan erzwingen konnte.

Auch sind die GAV in Bezug auf die technologischen Herausforderungen nur mässig aufgestellt. Es wird die Herausforderung der kommenden Jahre sein, die GAVs in diesem Bereich zu modernisieren. Insbesondere im Luzerner Theater konnte 2018 ein wichtiger Schritt diesbezüglich unternommen werden. Die Personalversammlung hat einstimmig beschlossen, das Recht auf Nichterreichbarkeit in der Freizeit im Rahmen der GAV-Verhandlungen 2019 zur obersten Priorität zu erklären und mit der Verteuerung durch Zulagen bei kurzfristig einberaumten Arbeitseinsätzen eine griffige Massnahme gegen die geforderte ständige Erreichbarkeit des Personals zu präsentieren.

Region Zürich

Die gemeinsame politische Arbeit der Region Zürich stand insbesondere unter dem Label Hoffentlich öffentlich. Da sich der VPOD im Berichtszeitraum vielfach mit Privatisierungs- und Auslagerungsprojekten im Bereich des Service public beschäftigen musste. Dank dem Engagement des VPOD wurden 2015 zwei Privatisierungsprojekte an der Urne abgelehnt. Die Privatisierungen des Regionalspitals Uster und der Gemeindeinfrastruktur in Männedorf konnten somit erfolgreich verhindert werden. 2017 folgte ein Sieg gegen das Privatisierungsprojekt beim KSW und IPW. Ausserhalb des Gesundheitsbereichs gelang die Verhinderung der Privatisierung des EWZ.

Im Berichtszeitraum musste sich der VPOD mit der Abbaupolitik der bürgerlichen Regierung auseinandersetzen. Insbesondere das Sparpaket mit dem Titel „Leistungsüberprüfung 2016“ (Lü16) zielte auf einen Abbau in den VPOD Organisationbereichen Bildung, Gesundheit und öffentlicher Verkehr ab. Der VPOD organisierte dazu an vorderster Front den Widerstand gemeinsam mit anderen zivilgesellschaftlichen Gruppen. Höhepunkt war die vom VPOD lacierte Demonstration gegen die Sparschweineerei. Viele der Abbaumassnahmen wurden auch dank dem Druck des VPOD vom Kantonsrat und Regierungsrat verworfen (Kommunalisierung Schulleitungen, Schiffsfünflieber, Aufhebung Lehrwerkstätten).

Die Region Zürich war eine der ersten VPOD-Regionen, die nach Kongressbeschluss in das Projekt Respekt@VPOD eingestiegen ist: Ab 1.1.2017 wurde für 3 Jahre eine befristet 10 Stellenprozente gesprochen. Neben der zeitintensiven Beratung der Mitglieder wurden verschiedene politische Vorstösse und Aktionen in der Region Zürich initiiert.

Im Berichtsjahr setzte sich der VPOD auch kritisch mit der bisherigen Struktur des Regionalsekretariates auseinander. Die Region ist strukturell insbesondere durch starke Sektionen und eine schwache Region geprägt. Diskutiert wurden in diesem Zusammenhang eine gemeinsame Kommunikationspolitik, die Aufteilung von regionalen Aufgaben und Pflichten, sowie eine Verbesserung der Beratungsorganisation. Zudem besuchte das Team im Jahr 2018 eine intensive Supervision.

Liste der Sektionen

Zürich Kanton
Zürich Lehrberufe
Stadt und Institutionen
Winterthur
Zürich eidgenössisches Personal

Liste der Gesamtarbeitsverträge

Asyl-Organisation Zürich (AOZ), revidiert per 01.05.2014
Stiftung Altried, revidiert per 01.01.2017
Offene Jugendarbeit Zürich (OJA)
Musikschule + Konservatorium Winterthur revidiert 16.01.2017
okaj zürich, kantonale Kinder- und Jugendförderung, revidiert per 01.01.2012
Pestalozzi-Bibliothek Zürich (PBZ)
Stiftung Behindertentransport Zürich (BTZ), revidiert per 01.01.2012
Stiftung Kommunikationshilfen für Hörgeschädigte (procom)
Stiftung Zürcher Gemeinschaftszentren (ZGZ), revidiert per 01.01.2014
Stiftung Zürcher Kinder- und Jugendheime (zjk), revidiert per 01.01.2016
Stiftung Werk- und Wohnhaus zur Weid (WWW), neu per 01.01.2016
Energie 3600 AG Zürich

Zürcher Kunstgesellschaft (Kunsthaus Zürich), revidiert per 01.11.2011

Opernhaus Zürich

Limmatbus AG, BDWM Buspersonal

VBZ, Betriebliche Vereinbarung zum Rahmen-GAV für den Kt. Zürich, neu per 01.01.2014

Rahmen-GAV für die Nahverkehrsbetriebe im Kt. Zürich, neu per 01.01.2014

Allgemeine Baugenossenschaft Zürich (ABZ), revidiert per 01.01.2014

Arbeiter-Siedlungs-Genossenschaft Zürich (ASIG)

Familienheimgenossenschaft Zürich (FGZ)

Wildnispark

Zoo Zürich, revidiert per 01.01.2018

Sektion Zürich Kanton

Für jedes der Berichtsjahre liegt ein Jahresbericht vor, der detailliert über die Aktivitäten und die erreichten Ziele Auskunft gibt. Diese Berichte sind auf Internet aufgeschaltet. Hier werden deshalb nur einige wichtige Punkte aufgeführt.

Die VPOD Sektion Zürich Kanton hat Anfang 2017 mit einer Klage gegen den Kanton Zürich vor Verwaltungsgericht durchgesetzt, dass der Kanton die Gewerkschaft als ständigen Verhandlungspartner anerkennen muss. Der Kanton hatte dies bisher verweigert und in der Personalverordnung des Kantons Zürich die Vereinigten Personalverbände VPV als alleinige Sozialpartner festgeschrieben.

Lohnpolitik

Trotz ständiger Ertragsüberschüsse und bester finanzieller Situation des Kantons präsentierte die bürgerliche Mehrheit Jahr für Jahr Sparprogramme (aktuell die «Leistungsüberprüfung 2016 LÜ16») und Nullrunden bei den Löhnen. Der VPOD intervenierte regelmässig sowohl im Parlament als auch mit Medienmitteilungen. Jedes Jahr hat die Sektion im Rahmen der Budgetdebatten Forderungen betr. Lohn und Ferien gestellt.

2017 hat die Sektion eine grosse Personalumfrage durchgeführt, die 2018 unter Einbezug der Vereinigten Personalverbände VPV wiederholt wurde. Die Resultate waren klar und belegen die massive Unzufriedenheit des kantonalen Personals mit den Anstellungsbedingungen, vor allem bei Löhnen und Ferienregelung (immer noch nur vier Wochen Ferien). Über die gesamten Berichtsjahre hinweg waren die individuellen Lohnerhöhungen und die Einmalzulagen aber völlig unbefriedigend. Die Lohnentwicklung hinkt massiv jener der Deutschschweizer Kantone, des Bundes und den Zahlen aus der UBS-Lohnumfrage hinterher, obwohl der Kanton gemäss eigenen Vorgaben seine Löhne der Lohnentwicklung im Wirtschaftsraum Zürich anpassen müsste.

Gesundheitsbereich

Mehrere wichtige Abstimmungen betrafen während der Berichtsjahre den Gesundheitsbereich. Während die Abstimmung über das Regionalspital Bülach 2014 noch verloren ging und das Spital in eine Aktiengesellschaft (in öffentlichem Besitz) überführt wurde, konnten wir 2015 die Abstimmung gegen die Privatisierung des Regionalspitals Uster gewinnen und die Umwandlung in eine Aktiengesellschaft verhindern. Wichtig war dann vor allem die Abstimmung vom 21. Mai 2017, bei der die Privatisierung des Kantonsspitals Winterthur KSW und der Integrierten Psychiatrie Winterthur / Zürcher Unterland zum Entscheid vorlag. Mit einer zeit- und geldintensiven Kampagne konnte die Umwandlung in Aktiengesellschaften verhindert werden. Gleichzeitig wurden aber auch Betriebe (USZ, PUK) aus der Verwaltung ausgegliedert und erhielten als selbständige öffentlich-rechtliche Unternehmen grösseren unternehmerischen Spielraum, vor allem im Bereich der Gebäude- und Immobilienbewirtschaftung.

Im Herbst 2018 lancierte die Sektion die Kampagne «Umkleiden ist Arbeitszeit!», die auf grosses Interesse der Medien, aber auch der Spitalangestellten stiess. Diese Kampagne läuft noch und zeigt erste Erfolge. Verbunden wurde diese Kampagne mit einem Aufbauprojekt Spital, für das zusätzliche Personalressourcen über die Zentrale (externe Werber) eingesetzt werden. Im Rahmen kantonaler Vernehmlassungen beteiligte sich die Sektion zudem immer wieder an der Gestaltung der kantonalen Gesundheitspolitik, so zum Beispiel im Herbst 2018 bei der geplanten Privatisierung der Kantonsapotheke.

Gemeinden

Mit den Städten Uster und Schlieren fand ein kontinuierlicher Sozialdialog statt, über den Verbesserungen für die kommunalen Angestellten erreicht werden konnten.

2015 konnte die Privatisierung der Stadtwerke Wetzikon verhindert werden.

GAV

Im Opernhaus sind per 1.1.2018 die bisher der Unia angeschlossenen Mitarbeitenden der Technik geschlossen mit ihrem GAV zum VPOD übergetreten. Momentan führt der VPOD damit am Opernhaus parallel zwei GAV.

Pensionskasse BVK

Bis Ende 2016 führe die Sektion das Dossier BVK. Dann wurde es an die Sektion Lehrberufe übergeben. Für den Bericht siehe bei der Sektion Lehrberufe.

Sektion Zürich Lehrberufe

Die Sektion Lehrberufe stand im Berichtszeitraum im Zeichen der Umsetzung von grossen Projekten. Ein neues Kommunikations- und Publikationskonzept lancierte den Newsletter „10ni-Pause“ und die Mitgliederzeitschrift „Pflichtlektion“. Im Februar 2015 erschien zum ersten Mal die „Pflichtlektion“ als integraler Bestandteil der Bildungspolitik. Das Projekt Vertrauensmitglieder konnte ebenfalls umgesetzt werden. Es fanden sich bis dato rund 50 Mitglieder, die bereit sind, als VPOD Kontaktperson in ihrer Schuleinheit aufzutreten.

Volksschule

Die Kantonalisierung der Lehrpersonen mit «Kleinstpensen» auf das Schuljahr 15/16 hatte zum Teil weitreichende Folgen auf die Anstellungsbedingungen. Zu Fragen rund um die Kantonalisierung konnte der VPOD Auskunft geben und bei der Überführung in Bezug auf Lohn, Dienstalter und Anerkennung von Ausbildungszertifikate Verbesserungen erzielen. Bei den Kindergartenlehrpersonen stand die Lohnklage und die dazugehörige Kampagne www.lohnklage-kindergarten.ch im Zentrum. Sie war seit 2015 geprägt von einer Verhandlung bei der Schlichtungsbehörde, über das Verwaltungsgericht bis zum Bundesgericht. Das Bundesgericht hat 2017 die Beschwerde gegen die aktuelle Lohndiskriminierung mit zwei zu drei Stimmen abgelehnt. Der VPOD kämpft nun auf politischem Weg für die Lohngleichheit der KiGa-Lehrpersonen weiter. Der Berufsauftrag war und bleibt das heisseste Eisen in der Volksschule. Die Einführung des neuen Berufsauftrags (nBA) stellte die Lehrpersonen und Schulleitungen vor eine grosse Herausforderung. Der VPOD konnte viele klärende individuelle und kollektive Auskünfte geben und musste unzählige Lehrpersonen beraten. Gemeinsam mit anderen Verbänden läuft eine Kampagne, die für eine umgehende Verbesserung des nBA kämpft. Die VPOD Homepage: www.berufsauftrag.ch, informiert, gibt Tipps und klärt die Fragen unserer Mitglieder. Bei der Umsetzung des Lehrplans 21 war der VPOD in verschiedenen kantonalen Arbeitsgruppen aktiv. Die daraus resultierenden Bildungsratsbeschlüsse, inklusive der neuen Lektorentafel werden vom VPOD mitgetragen. Jedoch forderte der VPOD mit einer für ungültig er-

klärten Einzelinitiative, dass die Einführung des Lehrplans 21 zu sistieren sei, bis die Ressourcenausstattung geklärt und die nötigen Weiterbildungen gewährleistet werden können. In der Stadt Zürich engagierte sich der VPOD gemeinsam mit den KollegInnen der Gruppe Hort und Anlagewartung zum Projekt Tagesschulen 25 (TS2025). Daraus resultierte eine kritische Zustimmung der zweiten Projektphase.

Mittel-/Berufsschule und MuV

Auf Vorschlag des Vorstands der Mittelschulgruppe, löste sich die Gruppe im März 2017 an der Gruppenversammlung auf. Inhaltlich beschäftigte in den Berichtsjahren der Übergang zwischen Sek I und Sek II. 2018 nahm der VPOD im Rahmen der Vernehmlassung zur neuen Aufnahmeverordnung Stellung dazu. Die Berufsfachschulgruppe war auch in diesen Berichtsjahren mit Konflikten und Entlassungen an der EB Zürich konfrontiert. 2015 wurde die Rektorin nach einer Häufung von Konflikten vom RR abgesetzt. 2017 und 2018 setzte sich der VPOD gegen die Kündigung von 65 Personen durch die EB Zürich ein. Besonders kritisiert wurde die intransparente Abwicklung der Entlassungen. 2017 äusserte sich die Gruppe kritisch zur laufenden Teilrevision zur Umsetzung des nationalen Berufsbildungsgesetzes im Kanton Zürich, da sie einem Abbauprojekt öffentlicher Aufgaben entspricht. Im Bereich der Hochschulen waren die flexibilisierten Anstellungen ein wiederkehrendes Thema. Der MuV beschäftigte sich in den vergangenen Jahren mit dem Musikschulgesetz. 2016 wurde dies von den KantonsrätInnen abgelehnt, woraufhin die kantonale Volksinitiative «Musikschulgesetz Ja» gestartet wurde. 2017 wurde die Initiative mit über 11'000 Unterschriften eingereicht. Seit Frühling 2018 wird eine Studie zur Arbeitsbelastung der Musiklehrpersonen durchgeführt.

Pensionskasse BVK

Bei der BVK stand insbesondere die Kampagne gegen den Kahlschlag im Vorsorgereglement im Zentrum. Daraufhin engagierte sich der VPOD bei der Wahl zum Stiftungsrat mit einer grossen Kampagne für eine Erneuerung der Mitglieder auf der ArbeitnehmerInnenseite. Die Liste «Starke Stimmen in die BVK» gewann drei der neun Sitze. Nach den Wahlen wurde zwischen dem VPV und dem VPOD eine neue Zusammenarbeit aufgelegt, die zur Verbesserung der Versicherungsleistungen geführt hat. 2018 wurde das Vorsorgereglement zugunsten der Versicherten verbessert (Option für einen höheren Umwandlungssatz, Pensionierung in drei Teilschritten, Bleiberecht für ältere Arbeitnehmenden, Versicherung von Kleinpensen). Die Sozialpartnerschaft mit der BVK Geschäftsleitung, die Zusammenarbeit mit den AN-Stiftungsräten und die VPOD interne AG BVK wurde ausgebaut oder neu aufgelegt.

Sektion Stadt und Institutionen

Vorzeitige Alterspensionierung

Städtische Mitarbeitende können sich neu im Alter von 60 Jahren statt wie bisher mit 58 Jahren vorzeitig pensionieren lassen. Stadt- und Gemeinderat haben 2017 die Finanzierung der vorzeitigen Alterspensionierung neu festgelegt. Von der vollständigen Streichung der Mittel hat der Stadtrat nach Intervention des VPOD wieder Abstand genommen. Mit Alter 63 und 64 ist der städtische Anteil an der Finanzierung grösser als bisher, allerdings ist eine vorzeitige Pensionierung erst ab Alter 60 möglich. Die Beitragsverteilung liegt neu bei 60:40, bisher galt 62:38.

Lohnpolitik

Die Jahre 2015 – 2018 waren geprägt durch eine rechtsbürgerliche Mehrheit im Parlament und den dadurch initiierten Sparkurs des Stadtrats. Offene Stellen wurden nur zögerlich besetzt, die Mittel für Lohnmassnahmen wurden gekürzt, so dass die Löhne insbesondere für langjährige Mitarbeitende stagnierten. Die städtischen Finanzen haben sich durch höhere Steuerer-

träge und den Sparkurs des Stadtrats wesentlich besser entwickelt, als 2011 vom Stadtrat prognostiziert.

Industrielle Betriebe

Das im Gemeinderat gescheiterte Privatisierungsprojekt des Elektrizitätswerks der Stadt Zürich EWZ hat seine Spuren hinterlassen. Nun müssen der Stadtrat und die EWZ-Geschäftsleitung weiterhin Transparenz und eine demokratische Steuerung der Energiepolitik der Stadt Zürich zulassen und eine neue Energiestrategie definieren, welche die Option einer Rekommunalisierung städtischer Energiedienstleister beinhaltet, welche in den vergangenen 20 Jahren ausgegliedert und in eine neue Rechtsform wurden.

Der Rahmen-Gesamtarbeitsvertrag für den öffentlichen Nahverkehr im Kanton Zürich, welche die im VPOD organisierten Mitarbeitenden im 2011 mit einer Depotblockade erkämpft hatten, soll auf alle Verkehrsunternehmen ausgeweitet werden.

Tagesschule 2025

Die Stadt Zürich beabsichtigt per 2025 flächendeckend Tagesschulen einzuführen. 2015 startete die erste Pilotphase (bis 2018). 2018 sprach die Stimmbevölkerung einen Kredit für die zweite Pilotphase. Zusammen mit der Sektion Lehrberufe begleitet die Sektion Stadt und Institutionen das Projekt kritisch und fordert nach wie vor einen angemessenen Miteinbezug. Bis jetzt ist das Projekt noch weit jener Tagesschule mit all ihren Chancen entfernt, für welche sich der VPOD grundsätzlich stark macht.

Rechtberatungsstelle

Seit März 2016 finanziert die Sektion Stadt und Institutionen 50 sektionale Stellenprozente. Der Sektionsvorstand wollte mit der Schaffung einer auf zwei Jahre befristeten 50%-Stelle die für die Sektion tätigen RegionalsekretärInnen von der Einzelfallberatung und -betreuung entlasten und die kollektive Interessenvertretung auch im Hinblick auf eine positive Wirkung auf die Mitgliederentwicklung stärken. Ende 2017 haben die Delegierten die Überführung in eine unbefristete Stelle beschlossen.

Gesamtarbeitsverträge

In der Berichtsperiode wurden zwar keine neuen GAVs abgeschlossen, doch kam es in vielen Betrieben zu mehr oder weniger grossen Revisionen der bestehenden Verträge.

Sektion Winterthur

Lohnentwicklung und Pensionskasse

In den Jahren 2015 und 2016 gab es für die städtischen Mitarbeitenden in Winterthur eine Nullrunde. 2016 gelang es zumindest eine Einmalprämie in der Gesamtsumme von 2 Mio. Franken zu erstreiten.

2017 und 2018 kamen die städtischen Angestellten zum letzten Mal in den Genuss der vollen Lohnmassnahmen (Erfahrung und Leistung 5.1 Mio. Franken) denn mit dem 1.1. 2019 wurde ein neues Lohnsystem eingeführt, welches sich verstärkt am Rotationsgewinn und der Leistungsbeurteilung der Mitarbeitenden orientiert. Für 2019 hat der Gemeinderat 3.1 Mio. gesprochen. Nach wie vor sind die politischen Diskussionen um finanzielle Mittel für das Personal ein heisses Thema. Über allem schwebt der Finanzierungsbedarf der Pensionskasse der sich mit Ende 2018 bei rund 210 Mio. Franken bewegt.

Bereiche und Mitgliederentwicklung

Leider konnte die schwierige Situation des städtischen Personals nicht in mehr Mitglieder umgemünzt werden, vielmehr sorgen uns die vielen Abgänge bei der Stadt Winterthur, die sich auch in der Sektion niederschlagen. Als Erfolge durfte die Sektion für sich verbuchen, dass es

gelingen ist sowohl für die Hauswartungen der Schulen wie auch die Gruppenleitungen in der Schullergänzenden Betreuung eine bessere LohnEinstufung zu erkämpfen. Zudem ist es gelungen im Rahmen der Revision des Personalrechts die 5. Ferienwoche einzuführen und verschiedene Verbesserungen (Gesundheit, Gleichstellung, Arbeiten im Alter) gegenüber dem Entwurf des Stadtrates durchzusetzen.

Sektion NGO

In engem Kontakt mit den Mitgliedern nimmt der Vorstand von VPOD-NGO aktuelle Themen auf, wie z.B. der Umgang mit den Mitarbeitergesprächen, Fragen zu Entlassung und Freistellung, Partizipation und Führungsfragen, Fehlerkultur und Mitwirkungsrechte. Nebst Fragen zu Kündigung bei Krankheit, Überstunden, Arbeitszeitmodelle (Home Office) und Zeiterfassung sind Fragen rund um die Entlohnung zentrale Themen der Alltagsarbeit von VPOD-NGO.

Per 1. Januar 2016 (Public Eye, vormals Erklärung von Bern, rund 40 Mitarbeitende) und per 1. Juli 2016 (Stiftung ECAP rund 800 Mitarbeitende, GAV mit Unia als zusätzlicher Sozialpartner) konnten zwei neue GAV ausgehandelt werden. Gesamtarbeitsverträge sind für die privatrechtlich organisierten Nonprofitorganisationen leider immer noch die Ausnahme. Sie regulieren ihre Anstellungsbedingungen in eigenen Personalreglementen, wobei die gewählten Personalkommissionen meist nur ein Mitwirkungsrecht haben und die Gewerkschaften kein Verhandlungsmandat zugesichert erhalten.

Dank finanzieller Unterstützung zahlreicher NGO konnte das Büro BASS Anfang 2015 erneut mit einer Lohnstudie beauftragt werden. Mit der Teilnahme von 36 NGO (mit insgesamt 4751 festangestellten Mitarbeitenden) aus der ganzen Schweiz können die Resultate als einigermaßen repräsentativ bewertet werden. Wie bereits in früheren Studien (1999 und 2009) wurden die Löhne von sechs Funktionen erhoben und verglichen: Büro-mitarbeit, administrative Mitarbeit, qualifizierte Sachbearbeitung, wissenschaftliche Mitarbeit, Programmverantwortung sowie Abteilungsleitung. Die Lohnspannen zwischen dem tiefsten und höchsten Lohn sind in den einzelnen NGO sehr unterschiedlich. Im Vergleich zur Privatwirtschaft oder zur öffentlichen Hand sind sie aber immer noch relativ gering (1 zu 2 bzw. 1 zu 3). Bei der Festlegung der Löhne ist für alle befragten NGO die Funktion und Tätigkeit das wichtigste Kriterium, gefolgt von Berufserfahrung und Dienstjahren. Bei der jährlichen Lohnentwicklung (Gewährung Lohn-erhöhung, Stufenanstieg) ist allerdings für einige Arbeitgeber die Leistungsbeurteilung (immer noch) ein wichtiger Faktor.

Die Studie 2015 zeigte auf, dass sich NGO nach wie vor durch einen hohen Anteil an Teilzeitstellen auszeichnen, wobei der Frauenanteil insgesamt 62.3 Prozent beträgt (71.1 Prozent bei Stellen über 50 Prozent). Umgekehrt ist der Anteil Frauen in Kaderpositionen mit 37,9 Prozent immer noch vergleichsweise tief. Im Durchschnitt wenden die NGO 1,4 Prozent der Bruttolohnsumme für die Weiterbildung der Mitarbeitenden auf und bei einem grossen Teil der befragten NGO haben Mitarbeitende unter 40 Jahren fünf Wochen Ferien. Auch bei Mutterschaft sieht eine grosse Mehrzahl der NGO (91.7 Prozent) Leistungen vor, die über das gesetzliche Minimum hinausgehen.

Die Studie zeigt auch auf, dass es in vielen Nonprofitorganisationen an griffigen Mitteln fehlt zur Sicherstellung von Lohngleichheit zwischen Mann und Frau, bzw. zur Gewährleistung des Prinzips gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Im Rahmen der Mitgliederversammlung 2017 –zwanzig Jahre VPOD-NGO – fand dazu ein Workshop statt zum Thema «Lohntransparenz: wozu, warum, wie?». Die Leiterin Marketing & Kommunikation der Alternativen Bank Schweiz ABS, Frau Barbara Felix, stellte das seit Gründung der Bank bewährte Modell einer voll-ständigen

Lohntransparenz in der ABS vor. Nur so könne gewährleistet werden, dass allfällige Lohndiskriminierung aufgedeckt und korrigiert werden kann. Damit die Praxis bei der ABS in allen NGO zum selbstverständlichen Alltag wird hat der Vorstand von VPOD-NGO ein Merkblatt mit entsprechenden Forderungen und Tipps zum Vorgehen erarbeitet. Es soll vor allem den gewählten Personalkommissionen als Grundlage dienen, in ihrer NGO eine tatsächliche Lohntransparenz einzuführen, um Lohndiskriminierungen zu verhindern oder, falls sie bestehen auszugleichen.

Ein weiteres Schwerpunktthema war und ist nach wie vor die Situation der Leistungsverträge und deren direkte oder indirekte Auswirkungen auf die Anstellungsbedingungen. Da es dazu kaum verlässliche Analysen oder Erhebungen gibt, entstand die Idee, dem Büro BASS einen Auftrag zu einer Umfrage bei NGO zu erteilen, die mehr oder weniger ganz von Leistungsverträgen (Bund, Kantone, Gemeinden) abhängig sind (Migration, Erwerbslosenprojekte, Gesundheit etc.). Dank der grosszügigen finanziellen Mit-Unterstützung durch den VPOD, den SAH-Vereinen und Avenir Social konnte der Auftrag 2015 erteilt werden. Parallel dazu ging Céline Roth in ihrer Masterarbeit beim Kompetenzzentrum für Public Management der Universität Bern der Frage nach, wie die Praxis der Handhabung von Leistungsverträgen aus Sicht der geldgebenden Verwaltungen wahrgenommen wird. Die Masterarbeit ist auf der Website von VPOD-NGO abrufbar.

Die BASS-Studie sollte verschiedene Fragen beantworten, vor allem aber galt es herauszufinden, ob es aus Sicht der NGO eine Best Practice gibt. Auch wenn die Umfrage nicht repräsentativ ist – viele NGO konnten aus zeitlichen oder anderen Gründen nicht teilnehmen – sind die Resultate interessant und decken sich zu einem grossen Teil mit der Erfahrung und Einschätzung von VPOD-NGO: Viele Leistungserbringer wünschten sich eine Laufzeit von mindestens vier Jahren, eine genügend lange Kündigungsfrist und weniger administrativen Aufwand. Die Anstellungsbedingungen werden bei der Vergabe der Verträge auch aus NGO-Sicht kaum genügend mitberücksichtigt. Vielmehr stellen sie einen zunehmenden Konkurrenzdruck fest, da der Kostenfaktor zu sehr im Zentrum steht. Auch die Tatsache, dass es kaum möglich ist, Reserven zu bilden wird kritisiert, zumal eine Tendenz zur einseitigen Risikoverlagerung auf die NGO festzustellen ist.

VPOD-NGO hat aufgrund der vorliegenden Ergebnisse Forderungen und einen Mustervorstoss für kantonale / kommunale Parlamente erarbeitet, mit dem Ziel, mehr Transparenz zur Vergabepolitik herzustellen. Kantone und Städte sollen künftig dazu verpflichtet werden, fortschrittliche Anstellungsbedingungen höher zu gewichten als nur gerade den angebotenen (tiefen) Preis. Aber auch die NGO selbst müssten sich vermehrt gemeinsam dafür einsetzen, dass bei Leistungsverträgen fortschrittliche Anstellungsbedingungen ein Muss sind und sie bewusst auf Lohndumping verzichten. Und sie sollten sich nur um Aufträge in Bereichen bewerben, in welchen sie bereits Erfahrung haben. Damit würden sie einen aktiven Beitrag leisten gegen die Schaffung künstlicher Konkurrenz und den damit oft einhergehenden Verschlechterungen der Vertrags- und Anstellungsbedingungen.

Mit Unterstützung durch den VPOD-Generalsekretär und den VPOD Zürich fand im Sommer 2018 ein Gespräch mit VertreterInnen des SEM (Staatssekretariat für Migration) statt. Im Hinblick auf die Neu-Ausschreibungen zur Führung von Bundes-Asylzentren (AsylG Revision) sollte auch das SEM seine Vergabekriterien überdenken. Besonders stossend an der bisherigen Praxis von Bund und Kantonen ist unter anderem die Tatsache, dass die gewinnorientierte Firma ORS, welche zahlreiche Zentren führt, ihre Anstellungsbedingungen und die offensichtlich generierten Gewinne nicht offenlegen muss. Die Forderungen aus gewerkschaftlicher Sicht wurden mit einem Schreiben an den zuständigen Staatssekretär des SEM im November 2018 noch einmal deponiert:

Es sollten nur Anbieter berücksichtigt werden, die genügend qualifiziertes Personal einstellen und fortschrittliche, über das OR-Minimum hinausgehende Arbeitsbedingungen gewährleisten. Die anbietenden Organisationen müssen ihre Anstellungs- bzw. Personalreglemente den Bewerbungsunterlagen beilegen und sich zur Offenlegung der Bilanz-Kennzahlen verpflichten. Es muss sichergestellt werden, dass die Anbieter für die überaus anspruchsvollen Aufgaben genügend professionell geschultes Personal einstellen (mindestens 70 Prozent für Betreuungsaufgaben, Bildungs- und Gesundheitsaufgaben) und genügend Ressourcen in Weiterbildung und Supervision investieren (Richtwerte des VPOD: 2-3 Prozent der Lohnsumme). Die Anbieter müssen verpflichtet werden, die ortsüblichen Branchenlöhne einzuhalten. Als Richtlinie soll jeweils das Lohnsystem der Städte oder der Kantone bzw. die Entlohnung entsprechend den Branchen-Gesamtarbeitsverträgen zum Tragen kommen. Um diese Forderungen erfüllen zu können darf die Gewichtung des Preises bei den Zuschlagskriterien bei allen Zentrumstypen nicht höher als maximal 30 Prozent sein.

Weiter sollen die Anbieter verpflichtet werden, eine interne und externe Lohntransparenz (Lohnsystem, Kriterien zur Lohneinstufung) sicher zu stellen. Nur so können sowohl der Auftraggeber als auch die Mitarbeitenden die Löhne auf die Einhaltung wichtiger Gleichstellungs-Prinzipien überprüfen und allenfalls anpassen. Ein faires Kündigungsverfahren mit Beschwerderecht, eine über Art. 335d OR hinausgehende Sozialplanpflicht und ausgewiesene Rückstellungen für einen Sozialplanfonds müssen nachgewiesen werden und die Mitwirkungsrechte der Mitarbeitenden gewährleistet sein.

Gesamtarbeitsverträge GAV der Sektion NGO

- Schweizerisches Arbeiterhilfswerk SAH (Inlandvereine) und Solidar Suisse: GAV mit dem VPOD seit 1947 (!), zahlreiche Teilrevisionen; letzte Teilrevision 2016 (frühestens kündbar auf Ende 2020)
- Helvetas/Intercooperation: Gesamtarbeitsvertragliche Vereinbarung (GAVV) Helvetas seit 1993 mit vpod und KV Zürich; revidierter GAV aufgrund Fusion Helvetas-Intercooperation per 1.1.2012 in Kraft, unbefristet, jeweils kündbar auf Ende eines Jahres
- Kulturstiftung Pro Helvetia: GAV seit 1.5.2002; letzte Teilrevision per 1.1. 2017 mit jährlicher Verlängerung ab Ende 2014
- Sozialdemokratische Partei der Schweiz: GAV seit 1.1.2005, frühestens kündbar auf 31.12.2008; seither jährliche Verlängerung
- Stiftung ECAP: Erster GAV mit VPOD und UNIA, in Kraft seit 1. Juli 2016; erstmals kündbar auf Ende 2020
- Public Eye: Erster GAV in Kraft seit 1. Januar 2016, erstmals kündbar auf Ende 2020

Gesamtarbeitsverträge des VPOD

Conventions collectives du SSP

Bildung und Soziales • Secteur d'éducation et secteur social

AG-SO-BL-BS	FHNW Fachhochschule Nordwestschweiz
BE	Familientreff Bern
BE	Contact Netz – Stiftung für Jugend-, Eltern- und Suchtarbeit
BE	DOK Dachverband für offene Arbeit mit Kindern in der Stadt Bern
BE	Reformierte Kirchen Bern-Jura-Solothurn
BE	TOJ Trägerverein für die offene Jugendarbeit der Stadt Bern
BE	vbg Vereinigung für Beratung, Integrationshilfe und Gemeinwesenarbeit
BE	verein monbijou bern – begleitetes wohnen in der stadt
BS-BL	Stiftung Basel-Olsberg für Behinderte (Räbhof)
CH	ECAP Stiftung
CH	Helvetas / Intercooperation
CH	Pro Helvetia Schweizer Kulturstiftung
CH	Public Eye
CH	Solidar Suisse – SAH/OSEO, Schweizerisches Arbeiterhilfswerk Bern
FR	INFRI Association fribourgeoise des institutions spécialisées
GE	AGOEER Association genevoise des organismes d'éducation, d'enseignement et de réinsertion
GE	Fondation SGIPA
GE	FASe Fondation genevoise pour l'animation socio-culturelle
GE	FEIG Fondation de l'école internationale de Genève
GE	Petite enfance de Genève
GE	Petite enfance intercommunale, Genève
GE	Petite enfance Ville de Lancy
JU	AJMEA Association Jurassienne des Maisons pour Enfants et Adultes (Fondations St-Germain, Les Castors, Pérène)
JU	Enseignants Pérène
JU	Fondation Addiction ct. JU (ex Fondation Dépendances)
NE	CCT-ES : Secteur des établissements spécialisés ct. NE (ANMEA association neuch. des maisons pour enfants et adolescents ; ANTES Association Neuchâteloise des Travailleurs en Education Sociale ; ANCIS Association des Cadres des Institutions Spécialisées)
SG	OVWB Ostschweizer Verein zur Schaffung und zum Betrieb von Wohnmöglichkeiten für Körperbehinderte
SG	Stiftung Förderraum, St. Gallen
SG	Heimstätten Wil
Romandie	Orif Organisation romande d'intégration et de formation professionnelle
Romandie	procom - Fondation d'aide à la communication pour sourds
Romandie	ASCI L'Association Suisse des Codeuses/Codeurs interprètes en LPC
TI	Istituzioni sociali del Cantone Ticino – CCL e Regolamento organico
TI	procom – Fondazione di aiuto alla comunicazione per sordi, Interpreti della Svizzera italiana
VD	Association AFIRO, Ecublens
VD	CCT-Social : Secteur social parapublic vaudois

VD	EVAM Etablissement vaudois d'accueil des migrants/-es
VD	FASL Fondation pour l'animation socioculturelle lausannoise
VD	FVA Fondation vaudoise contre l'alcoolisme
VD	PEE Plate-forme Employeurs Enfance
VD	CCT cantonale dans le secteur de l'accueil de jour de l'enfance
VS	AVIEA - AVALTES Éducation spécialisée
VS	AVIEA - ARMaSP-VS Maîtres/-sses socio-professionnels/-les
ZH	AOZ Asyl-Organisation Zürich
ZH	Musikschule und Konservatorium Winterthur
ZH	PBZ Pestalozzi Bibliothek Zürich, Pestalozzigesellschaft
ZH	procom – Stiftung Kommunikationshilfen für Hörgeschädigte
ZH	Stiftung Altried
ZH	Stiftung BTZ Behinderten-Transporte Zürich
ZH	Stiftung www Werk- und Wohnhaus zur Weid
ZH	Stiftung ZGZ Zürcher Gemeinschaftszentren
ZH	Stiftung zkj Zürcher Kinder- und Jugendheime
ZH	Verein Jugendtreff Kreis 4
ZH	Verein OJA Offene Jugendarbeit, Zürich
ZH	Verein okay Zürich, Kantonale Kinder- und Jugendförderung

Energie

AG	eniwa-Gruppe; Holding, AG, Kraftwerk, Wasser, Wynagas
BE	AEW Energie AG Aargauisches Elektrizitätswerk
BE	EKS Elektrizitätswerk des Kantons Schaffhausen AG
BE	energiecheck bern ag
BE	Energie Thun AG
BE	ESB Energie Service Biel/Bienne
BE	ewb Energie Wasser Bern
GE	Société des forces motrices de Chancy-Pougny, Chancy
NE	viteos SA & vadec SA, services industriels ct. NE
TG	Stadtwerke Arbon AG
TI	AET Azienda elettrica ticinese
TI	AGE Azienda gas e elettricità SA di Chiasso
VD	Alpiq EnerTrans SA
VD	SEFA Société électrique des forces de l'Aubonne
VS	Hydro Exploitation SA
ZH	Energie 360° AG

Gesundheitswesen • Secteur sanitaire

AGSO	Aargauer Kantonsspitaler Kantonsspital (KSA, KSB, PDAG)
BE	Bernische Langzeitpflege-Institutionen
BE	Bernische Spitäler und Kliniken
BE	Klinik Wysshölzli, Marie Sollberger-Stiftung
BE	Stiftung Berner Gesundheit
BS	REHAB Basel, Klinik für Neurorehabilitation und Paraplegiologie
BS	Universitätsspital Basel, Felix-Platterspital, Universitäre Psychiatrische Kliniken
BL	Kantonsspital Baselland KSBL / Psychiatrie Baselland

BS+BL	UKBB Personal Uni-Kinderspital beider Basel
GE	EMS Établissements Médicaux-Sociaux pour personnes âgées
JU	ESPAS (Équipe de soins, prévention, aide et soutien, Moutier et environs)
JU	Homes et soins à domicile (AJIPA Association Jurassienne des Institutions pour les Personnes Agées et FAS Fondation d'Aide et de Soins à Domicile)
JU	Hôpital du Jura
LU	VIVA AG (Pflege Städtische Heime und Alterssiedlungen)
NE	santé21 (HNE Hôpital Neuchâtelois ; CNP Centre neuchâtelois de psychiatrie ; NOMAD Neuchâtel organise le maintien à domicile), Association neuchâteloise des établissements et maisons pour personnes âgées)
NE	santé21 - Version droit privé du secteur de la santé (ANEMPA Association neuchâteloise des établissements et maisons pour personnes âgées)
TG	Spital Thurgau AG
TI	CSC Clinica Santa Chiara SA
TI	COSACD : Servizi di assistenza e cura a domicilio SACD - CL
TI	Istituti EOC Ente ospedaliero cantonale - Regolamento organico
TI	Istituti ospedalieri privati del Canton Ticino - CCL
TI	ROCA: Case per anziani del Canton Ticino - CCL
TI	SACD privati : Servizi privati di assistenza e cura a domicilio - CCL
VD	Secteur sanitaire parapublic vaudois
VD-VS	HRC Hôpital Riviera-Chablais, Vaud-Valais
VS	Hôpital du Valais RSV-GNW
ZG	Zuger Kantonsspital

Kunst, Theater • Art, théâtre

BS	Sinfonieorchester Basel (mit SBO und SMV)
BS	Theatergenossenschaft Basel (technisches Personal)
GE	Grand théâtre de Genève, Choeur
TI	MASIL Fondazione Museo d'Arte della Svizzera Italiana
TI	OSI Fondazione per l'Orchestra della Svizzera Italiana
LU	Luzerner Theater, Stiftung (technisches und administratives Personal)
ZH	Opernhaus Zürich (kaufmännisches Personal und Kader)
ZH	Opernhaus Zürich (technisches Personal)
ZH	Zürcher Kunstgesellschaft - Kunsthaus Zürich

Luftverkehr • Trafic aérien

GE	easyJet (personnel de cabine / cabin crew)
GE	iss aviation Genève
GE	Priora FM (anciennement Aviréal SA, SR Suisse Romande)
GE	Swissport International SA Genève (salaire mensuel)
GE	Swissport International SA Genève (salaire horaire)
ZH	Cargologic AG Zürich
ZH	argologic AG Zürich (Teilzeit Stundenlohn)
ZH	Gate Gourmet - Unit Zürich
ZH	Gate Gourmet - Unit Zürich (Teilzeit Stundenlohn)
ZH	ISS Aviation AG Zürich
ZH	ISS Aviation AG Zürich (Teilzeit Stundenlohn)
ZH	SBS Swissport Baggage Sorting

ZH	SBS Swissport Baggage Sorting (Teilzeit Stundenlohn)
ZH	SR Technics Switzerland AG Deutschschweiz
ZH	SWISS Bodenpersonal
BS	Swissport International AG Basel
BS	Swissport International AG Basel (Teilzeit Stundenlohn)
ZH	Swissport International AG Station Zürich
ZH	Swissport International AG Station Zürich (Teilzeit Stundenlohn)

Verkehr • Transports

BE	BERNMOBIL
BE	Bus- und Nahverkehrsbetriebe im Kanton Bern
BE	Verkehrsbetriebe Biel VB / Transport publics bernois TPB
BE	Verkehrsbetriebe STI (Steffisburg-Thun-Interlaken)
BL	AAGL Autobus AG Liestal öffentlicher Verkehr
LU	VBL AG Verkehrsbetriebe Luzern AG
Ostschweiz	Busbetriebe in den Kantonen SG, TG, AR, AI – Rahmen-GAV Ostwind
SH	VBSH Verkehrsbetriebe Schaffhausen
SO	Busbetriebe im Kanton Solothurn – Rahmen-GAV BGU / BSU / BOGG
SO	BGU Busbetrieb Grenchen und Umgebung (Ausführungsbestimmungen)
SO	BOGG Busbetrieb Olten Gösigen Gäu (Betriebsvereinbarung)
SO	BSU Busbetrieb Solothurn und Umgebung (Ausführungsbestimmungen)
ZH	Limmatbus AG
ZH	Nahverkehrsbetriebe im Kanton Zürich – Rahmen-GAV
ZH	VBZ Verkehrsbetriebe der Stadt Zürich (Betriebliche Vereinbarung)

Andere • Autres

SO	Kantonale Verwaltung Kanton Solothurn und Spitäler SoH
BL	Vereinigte Schweizerische Rheinsalinen, Schweizerhalle
BS	Zoologischer Garten Basel
CH	Reinigungsbranche Deutsche Schweiz
CH	TCS-Patrouille, Touring Club Schweiz
CH	SP Schweiz, Sozialdemokratische Partei der Schweiz
Ostschweiz	Wäscherei Bodensee
TI	ACR Azienda cantonale dei rifiuti
VD	Ville de Morges, Commune
ZH	ABZ Allgemeine Baugenossenschaft Zürich
ZH	ASIG Arbeiter-Siedlungs-Genossenschaft Zürich
ZH	FGZ Familienheimgenossenschaft Zürich
ZH	Stiftung Wildnispark
ZH	Zoo Zürich AG

Dachorganisationen

Gewerkschaftsbund SGB

Der VPOD ist Mitglied des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes. VPOD-Präsidentin Katharina Prelicz-Huber und Generalsekretär Stefan Giger sind Mitglied des Vorstandes und des Präsidialausschusses. Weitere Informationen: www.sgb.ch

Internationale Dachverbände

Der VPOD ist Mitglied der folgenden internationalen Dachverbände:

PSI Public Services International

Stefan Giger ist Trustee der PSI
Weitere Informationen:
publicservices.international

EPSU European Public Service Union

Stefan Giger ist Mitglied des Vorstandes
Weitere Informationen:
epsu.org

Bildungsinternationale

Weitere Informationen:
ei-ie.org

International Transport Workers' Federation ITF

Weitere Informationen:
itfglobal.org

European Transport Workers' Federation ETF

Weitere Informationen:
etf-europe.org

UNI global union
Weitere Informationen:
uniglobalunion.org

Organisations faïtières

Union syndicale suisse USS

Le SSP est membre de l'Union syndicale suisse. Katharina Prelicz-Huber, présidente du SSP, et Stefan Giger, secrétaire général, sont membres du Comité de l'USS et membres du Comité présidentiel de l'USS.
Informations : www.uss.ch

Faïtières internationales

Le SSP affilié aux faïtières internationales suivantes :

PSI Public Services International

Stefan Giger est Trustee de PSI
Informations:
publicservices.international

EPSU European Public Service Union

Stefan Giger ist Mitglied des Vorstandes
Informations:
epsu.org

Internationale de l'Education

Informations:
ei-ie.org

International Transport Workers' Federation ITF

Informations :
itfglobal.org

European Transport Workers' Federation ETF

Informations :
etf-europe.org

UNI global union
Informations :
uniglobalunion.org

Verbandsorgane und Sekretariate

Kongresse des VPOD

1. 1905 Zürich
2. 1908 Olten
3. 1910 Biel
4. 1911 Zürich
5. 1912 Aarau
6. 1913 Olten
7. 1914 Bern
8. 1915 Basel
9. 1915 Olten
10. 1916 La Chaux-de-Fonds
11. 1917 Luzern
12. 1920 Bern
13. 1920 Zürich
14. 1921 Interlaken
15. 1923 Luzern
16. 1925 Genève
17. 1927 St. Gallen
18. 1929 Biel
19. 1931 Zürich
20. 1934 Lausanne
21. 1937 Basel
22. 1940 Zürich
23. 1943 Lugano
24. 1946 Bern

Delegiertenversammlung

Die Delegiertenversammlung des VPOD setzt sich zusammen aus den Delegierten der Regionen, je einer delegierten Person pro Verbandskommission sowie einer vom Personal des VPOD gewählten Person.

Die Delegiertenversammlung tagt viermal jährlich und ist zwischen den Kongressen das höchste Organ.

Landesvorstand

Die Mitglieder des Landesvorstandes:
Prelicz-Huber Katharina, Präsidentin
Antonioli Cora, Vizepräsidentin
Evelyne Bucherer-Romero
Rolf Conzelmann (bis 2018)
Roberto Martinotti

Organes fédératifs et secrétariats

Congrès fédératifs du SSP

25. 1949 Montreux
26. 1952 Interlaken
27. 1955 Zürich
28. 1958 Lausanne
29. 1961 Lugano
30. 1964 Luzern
31. 1967 Genève
32. 1970 Basel
33. 1973 Bern
34. 1976 Lausanne
35. 1979 Interlaken
36. 1982 Basel
37. 1985 Lugano
38. 1988 Zürich
39. 1991 Davos
40. 1995 Lausanne
41. 1998 Zürich
42. 1999 Interlaken
43. 2000 Zürich
44. 2003 Montreux
45. 2007 Basel
46. 2011 Bern
47. 2015 Lausanne
48. 2019 St. Gallen

Assemblée des délégué-e-s

L'Assemblée des délégué-e-s du SSP se compose des délégué-e-s des régions, d'une personne déléguée par commission fédérative et d'une personne élue par le personnel du SSP.

L'Assemblée des délégué-e-s siège quatre fois par année et entre les congrès, elle est l'organe suprême de la fédération.

Comité national

Les membres du Comité national :
Prelicz-Huber Katharina, présidente
Antonioli Cora, vice-présidente
Evelyne Bucherer-Romero
Rolf Conzelmann (jusque 2018)
Roberto Martinotti

Eva Schaffner (bis 2017)
Eliane Straumann (bis 2016)
Silvia Berri (bis 2019)
Barbara Jörg (seit 2018)
Bernd Rosenkranz (seit 2016)
Marco Spagnoli

Geschäfts- und Rechnungsprüfungskommission GRPK

Die GRPK prüft die Erfolgsrechnungen und Bilanzen aber auch die Einhaltung der Statuten des VPOD. Neben der Frühjahrssitzung zur Rechnungsabnahme in Zürich findet regelmässig im Herbst eine zweitägige Sitzung in Sessa (TI) statt, wo auch Betrieb und Führung der dem Ferienwerk gehörenden Ferienanlage I Grappoli untersucht wird. Zur weiteren Tätigkeit der Mitglieder der GRPK gehörten die Belegprüfung auf dem Sekretariat sowie die Teilnahme einzelner Mitglieder an den Sitzungen des Landesvorstandes und der Delegiertenversammlung.

Mitglieder

Zdenek Dulik (Zürich), Präsident
Madeleine Montana (Vaud), Vizepräsidentin
Hansjörg Bartholdi (Zürich)
Felice Ruffa (Ticino)

Verbandspresse

VPOD-Magazin

Mit einer Auffrischung des Layouts (etwas mehr Licht und Luft) startete das VPOD-Magazin in die neue Berichtsperiode. Die grundlegenden Parameter blieben davon unberührt: Erscheinungsweise (monatlich ausser im Januar und im August), Format (A4), Umfang (meist 24 Seiten) und Redaktor (Christoph Schlatter).

Die Entwicklungen im Bereich der elektronischen Medien – insbesondere die sozialen Netzwerke – bestätigen es: Konzeptuell liegt das VPOD-Magazin im Grundsatz richtig. Für kurzfristige Aktualitäten und für

Eva Schaffner (jusque 2017)
Eliane Straumann (jusque 2016)
Silvia Berri (jusque 2019)
Barbara Jörg (depuis 2018)
Bernd Rosenkranz (depuis 2016)
Marco Spagnoli

Commission de vérification des comptes et de gestion GRPK

La GRPK vérifie les comptes et bilans de la fédération, mais aussi le respect des statuts du SSP. Outre la séance printanière concernant l'approbation des comptes à Zurich, une deuxième réunion a régulièrement lieu en automne à Sessa (TI), où l'exploitation et la gestion du lieu de villégiature «I Grappoli» appartenant à l'Œuvre de vacances sont également examinées. La vérification des pièces justificatives au Secrétariat central de même que la participation de certains membres aux séances du Comité national et de l'Assemblée des délégué-e-s font partie des autres activités des membres de la GRPK.

Membres de la GRPK

Zdenek Dulik (Zurich), président
Madeleine Montana (Vaud), vice-présidente
Hansjörg Bartholdi (Zurich)
Felice Ruffa (Tessin)

Presse fédérative

VPOD-Magazin

C'est avec une maquette rajeunie (plus de clarté, plus d'espaces) que le VPOD-Magazin, l'organe fédératif alémanique du SSP, a démarré la période sous revue. Les paramètres fondamentaux de cette publication n'ont cependant pas changé : rythme de parution (mensuel, sauf en janvier et en août), format (A4), nombre de pages (en règle générale 24 pages) et rédacteur (Christoph Schlatter).

L'évolution dans le domaine des médias électroniques – notamment les réseaux sociaux – confirment la justesse des choix effectués : au niveau de son concept, le VPOD-Magazin est fon-

das «Vereinswesen» sind ja längst elektronische Kommunikationswege prioritär. Es geht für eine gedruckte Verbandszeitschrift also darum, Hintergründe zu liefern, Reflexion anzuregen, Orientierungshilfe zu schaffen, geschichtliche Einordnung zu ermöglichen und einem breit verstandenen gewerkschaftlichen Bildungsauftrag nachzukommen. All diese Elemente sollen auch zur Mitgliederbindung beitragen. Die breite Aufstellung des VPOD macht die Arbeit extrem spannend, schafft aber auch Probleme: Es ist schwierig, auch die kleineren und nicht so eloquenten Branchen abzubilden.

In der Krise der etablierten Medien, die sich im Berichtszeitraum nochmals zugespitzt hat, liegt paradoxerweise gerade für die Verbandspresse auch eine Chance. Menschen sind bereit, längere Artikel als sonst zu lesen, wenn sie mit dem für sie vertrauenswürdigen Absender ihrer Gewerkschaft daherkommen. Und während der Newsletter in Sekundenschnelle weggeklickt ist, hat das Printprodukt auf dem Weg vom Briefkasten zur Wohnungstür eine Chance, mit interessanten Themen und Titeln Aufmerksamkeit zu wecken. Und auch noch, wenn es auf dem Küchentisch liegt.

Weiterhin strebt die Redaktion eine gute gestalterische Umsetzung an – und eine gute Sprache. Der Gendergerechtigkeit trägt sie in erster Linie dadurch Rechnung, dass Frauen und Männer gleichermaßen repräsentiert sind. Und weniger mit Zusatzzeichen, welche die Lesbarkeit erschweren.

damentalement die bonne solution. Pour les dernières actualités et pour la vie des régions/sections/groupes de notre syndicat, l'utilisation de moyens électroniques de communication est depuis longtemps privilégiée. Pour une publication fédérative imprimée, il s'agit donc de présenter des informations de fond, de stimuler la réflexion, de fournir des aides à l'orientation, de donner les outils permettant de replacer les événements dans un contexte historique et de remplir le mandat de formation syndicale au sens large. Tous ces éléments doivent aussi permettre de resserrer les liens entre les membres et leur syndicat. La présence du SSP dans un champ d'organisation très large rend le travail très passionnant, mais cela crée aussi des problèmes : il est parfois difficile de relater le travail de notre syndicat dans les branches plus petites et où les membres ont moins l'habitude de s'exprimer.

Paradoxalement, la crise des médias établis, qui s'est encore aggravée au cours de la période sous revue, constitue aussi une opportunité pour la presse fédérative. Il existe des personnes prêtes à lire des articles plus longs que d'habitude, si ces derniers leur sont transmis par un expéditeur digne de confiance, à savoir leur syndicat. Alors que l'on peut faire disparaître en une fraction de seconde et par un simple «click» la Newsletter électronique, un produit imprimé, par ses titres et ses thèmes, est capable de susciter un certain intérêt pendant le temps qu'il faut pour aller le chercher à la boîte à lettres et le ramener chez soi. Cet effet se poursuit encore lorsque la publication est posée sur la table de la cuisine.

La rédaction du VPOD-Magazin veut poursuivre sa recherche d'une bonne présentation graphique et d'un bon niveau de langage. La publication tient également compte du principe de l'égalité entre les genres, surtout par le fait que les femmes et les hommes y sont représentés de manière égale, mais moins par des moyens graphiques qui seraient insérés dans les textes et qui rendent la lecture de ces derniers plus difficile.

vpod bildungspolitik

Die Zeitschrift «vpod bildungspolitik» analysiert Strukturen und Entwicklung des Schweizer Bildungssystems kritisch aus gewerkschaftlicher Perspektive. Das Magazin erscheint seit 1977; im Jahr 2016 kam der Zürcher Teil «Pflichtlektion» hinzu und 2017 ein Basler Regionalteil. Seit 2009 ist die vorher unabhängige Trägerschaft in den VPOD integriert. Präsidentin der Gruppe ist Yvonne Tresp. In der Redaktion arbeiten VPOD-Mitglieder mit, die in unterschiedlichen Bildungsbereichen und auf verschiedenen Schulstufen tätig sind. Verantwortlicher Redaktor der Zeitschrift ist Johannes Gruber im Rahmen von 50 Stellenprozenten.

Die vpod bildungspolitik erscheint fünf Mal jährlich in deutscher Sprache und geht an alle Mitglieder der Sektion Lehrberufe Zürich sowie der Lehrberufsgruppen Aargau, Basel-Land, Bern, Luzern, St. Gallen sowie an EinzelabonnentInnen und Schulhäuser. Auf der Webseite vpod-bildungspolitik.ch ist das Archiv der Zeitschrift für Interessierte zugänglich.

In den Jahren 2015 – 2018 wurden in der Zeitschrift zahlreiche aktuelle bildungspolitische Fragen aufgegriffen. Unter anderem gab es Schwerpunktnummern zu den Themen Interkulturelle Bildung, Erstsprachenunterricht und Migration, zu Inklusion und Integration, zu den Kinderrechten, zu den Arbeitsbedingungen im Bildungsbereich, zu Bildungsreformen und zur Ganztagsbildung, zu den Auswirkungen der Umstrukturierungen an den Hochschulen auf Forschung und Lehre, zu Abbauprogrammen, Privatisierung und Ökonomisierung im Bildungsbereich sowie zum Umgang mit Digitalisierung und neuen Medien im Unterricht. Verschiedene Hefte gingen aus Tagungen des VPOD oder anderer Organisationen hervor, wodurch auch neue LeserInnen ausserhalb der Gewerkschaft angesprochen wurden.

vpod bildungspolitik

Le magazine «vpod bildungspolitik» analyse les structures et l'évolution du système éducatif suisse de manière critique et d'une perspective syndicale. La publication paraît depuis 1977 ; en 2016, la partie zurichoise «Pflichtlektion» (leçon obligatoire) et en 2017 une partie régionale bâloise sont venues s'ajouter. Depuis 2009, l'ancien organisme responsable indépendant a été intégré dans le SSP. Yvonne Tresp est la présidente du groupe. Plusieurs membres du SSP collaborent à la rédaction, des personnes actives dans divers domaines de l'éducation et niveaux scolaires. Johannes Gruber assume la fonction de rédacteur responsable du magazine pour lequel il consacre 50% de son taux d'activité.

«vpod bildungspolitik» paraît cinq fois par année en allemand et s'adresse à tous les membres de la section Enseignant-e-s Zurich, aux groupes de la profession enseignante Argovie, Bâle-Campagne, Berne, Lucerne, St-Gall, de même qu'à des abonné-e-s individuels et à des écoles. Sur le site Internet vpod-bildungspolitik.ch les personnes intéressées peuvent accéder aux archives de la revue.

Durant les années 2015 – 2018, de nombreuses questions concernant la politique éducative actuelle ont été abordées dans le magazine. Entre autres, il y a eu des numéros traitant de points essentiels en matière d'éducation interculturelle, d'enseignement de la langue première et de migration, d'inclusion et d'intégration, de droit de l'enfant, de conditions de travail dans le domaine de l'éducation, de réformes de l'éducation, d'écoles à horaire continu; ont également été traités les répercussions des restructurations aux hautes écoles sur la recherche et l'enseignement, les programmes d'austérité, les privatisations et l'économisation dans le domaine éducatif de même que l'attitude envers la numérisation (digitalisation) et les nouveaux médias dans l'enseignement. Divers numéros ont été rédigés sur la base de conférences ou journées d'études du SSP, voire d'autres organisations, tout en sachant que d'autres lectrices et lecteurs en dehors du syndicat ont également été rendus attentifs à la publication.

Websites

Der seit 2007 bestehende Internet-Auftritt des VPOD auf nationaler Ebene wurde im Jahr 2016 einem Relaunch unterzogen. Es fand ein Wechsel auf das CMS Processwire statt. Am 1. Mai 2016 ging vpod.ch zeitgleich mit allen Deutschschweizer Regionen online, die französische Webseite ssp-vpod.ch folgte am im März 2017 mit einem Teil der Westschweizer Regionen, das Tessin im September.

Zum ersten Mal sind nun alle Sekretariate des VPOD unter einheitlichem Design online. Im Mittelpunkt der Konzeption standen die Themen des VPOD, in ganz wenigen Fällen nur ist die organisatorische Struktur massgebend bei der Gestaltung der Webseite (Basel, Genf). Da sich die gleichsprachigen Seiten allesamt in einem Backend-Portal befinden, gibt es diverse Möglichkeiten, Inhalte auszutauschen und Templates zu nutzen. Es ist nun möglich

- Petitionsformulare auf jeder Textseite zu platzieren
- regionale Newsletter (mit einheitlichem Design) via Webseite zu verschicken
- Newseinträge an mehreren Orten zu platzieren
- Kampagnenseiten mit abweichendem Design zu erstellen (berufsauftrag.ch, trotz-phase.ch)

Social-Media-Plugins und Google-Formulare zu erstellen und Videos einzubetten

Im Alltag hat sich allerdings herausgestellt, dass es vielen Regionen aufgrund mangelnder Ressourcen (oder Technikaffinität) und häufigen Personalwechsels (der immer mit einem Verlust von Wissen einhergeht) nicht möglich ist, die Pflege der Webseite in gewünschtem Mass zu gewährleisten. Auch im Zentralsekretariat ist die Webseitenpflege eine Aufgabe unter vielen – das Potenzial wird also bei weitem nicht ausgeschöpft. Um die dringend nötige Professionalisierung im Kommunikationsbereich voranzutreiben, bräuchte es dringend eine Aufstockung der Stellenprozente.

Ein Re-Design der Webseite ist für das Jahr 2021 angedacht. Ein grosses Problem war und ist immer noch die Vielzahl an Hostings und Domainverwaltungen innerhalb des Verbands. Hier wird eine Vereinheitlichung angestrebt.

Newsletter

Seit Juni 2016 versendet der Verband regelmässig Newsletter an seine Mitglieder. Dieser Kommunikationsweg ist mittlerweile fester Bestandteil der Mitgliederkommunikation und von nationalen Abstimmungskampagnen.

SocialMedia

Der Verband steckt bezüglich SocialMedia immer noch in den Kinderschuhen. Er pflegt auf folgenden Plattformen Accounts mit unterschiedlichem Erfolg: Facebook, Instagram, Twitter, LinkedIn und Youtube. Aufgrund mangelnder Ressourcen werden diese Kanäle eher ad hoc bedient, d.h. sporadisch, intuitiv und ohne Redaktionsplan. Zentral- und RegionalsekretärInnen sind nur in wenigen Fällen selbst in diesen Kanälen aktiv, was sich in Themenfindung, Bildmaterial und Reichweite niederschlägt.

Medienarbeit

Medienarbeit wird beim VPOD meist regional geleistet. Die Sichtbarkeit der einzelnen Regionen und Sektionen ist daher sehr unterschiedlich und abhängig von Mediengewandtheit und Ressourcen der Regionalsekretariate. Auf dem Zentralsekretariat wurde in der Berichtsperiode ebenfalls versucht, Medienkontakte zu intensivieren und vereinzelt Artikel zu verbandspolitischen oder gewerkschaftlichen Themen zu streuen. Auch hier wäre eine längerfristige Kommunikationsplanung angezeigt.

Verbandsinstitutionen

Finanzierungsfonds

Der Finanzierungsfonds (Art. 39 der Statuten) dient der Finanzierung der Rechts- hilfe, der Kampf-, Solidaritäts- und Werbe- beiträge, der gewerkschaftlichen Bildungs- und Schulungsaktivitäten sowie der Notun- terstützung und Arbeitslosenfürsorge. Dar- über hinaus leistet er Defizitbeiträge an die Stiftung Ferienwerk.

Die Delegiertenversammlung beschliesst jährlich mit dem Budget über die Einlagen in den Finanzierungsfonds. Die Aufteilung beträgt seit Jahren unverändert 80 Prozent für die allgemeine Verbandsrechnung und 20 Prozent für den Finanzierungsfonds. Von diesen 80 Prozent, die in den Finan- zierungsfonds fließen, gelangen gemäss Statuten (Art. 38bis) 45 Prozent als Einlage in den Regionalfonds.

Da der Finanzierungsfonds juristisch keine selbständige Institution ist und einen Be- standteil der eigentlichen Verbandsrech- nung darstellt, wird das jeweilige Jahreser- gebnis der Verbandskasse mit dem Vermögen des Finanzierungsfonds verrechnet, d.h. buchhalterisch auf den Finanzierungsfonds übertragen. Dadurch ist das Vermögen des Verbandes (ohne Regionen und Sektionen) in einem Betrag ersichtlich, nämlich im Kapital des Finanzierungsfonds. Dieses hat sich in den letzten vier Jahren um die kumulierten De- fizite der Jahresrechnungen, nämlich 0.44 Mio. Franken reduziert und beträgt noch 8.06 Mio. Franken.

Rechtshilfe

Die Rechtshilfe ist eine der wichtigsten Dienstleistungen für die Mitglieder des VPOD. Die Gewissheit, bei Auseinander-

Institutions fédératives

Fonds de financement

Le fonds de financement (art. 39 des statuts fédératifs) sert à financer l'assistance juridique, les mesures de lutte, de solidarité et de syndica- lisation, les activités syndicales liées à l'éduca- tion et la formation ainsi que les mesures de se- cours en cas de nécessité et d'aide aux chô- meurs et chômeuses. Ce fonds verse également des contributions à la Fondation SSP pour les vacances en vue de couvrir les déficits de cette dernière.

L'Assemblée des délégué-e-s de la fédération é- cide des apports qui sont versés dans ce fonds de financement lors de l'examen annuel du bud- get. Depuis de nombreuses années, la ventila- tion des cotisations fédératives est de 80% et de 20% en faveur respectivement des comptes gé- néraux de la fédération et du fonds de finan- cement. Sur ces 80% versés dans le fonds de fi- nancement, un montant correspondant à 45% constitue l'apport alimentant le fonds des ré- gions (art. 38bis).

Comme le fonds de financement n'est pas un une institution indépendante sur le plan juri- dique et qu'il constitue une partie des comptes fédératifs, le résultat de chaque exercice de la caisse fédérative est imputé à la fortune du fonds de financement, c'est-à-dire qu'il est re- porté, du point de vue comptable, sur le fonds de financement. Cette mesure permet de pré- senter la fortune de la fédération (sans compter les régions et les sections) en un seul chiffre, qui traduit le capital du fonds de financement. Au cours des quatre dernières années, ce dernier a enregistré une diminution correspondant aux déficits cumulés des comptes annuels en ques- tion et se chiffrant à 0.44 mio de francs. Ce capi- tal se monte actuellement encore à 8.06 mio de francs.

Assistance juridique

L'assistance juridique est l'une des prestations aux membres SSP les plus importantes. L'assu- rance de pouvoir compter sur une aide juridique en cas de conflit avec l'employeur est souvent

setzungen mit dem Arbeitgeber auf juristische Hilfe zählen zu können, ist ein oft entscheidendes Argument bei der Mitglie-derwerbung. Leider wird die Rechtshilfe auch immer wieder missbraucht: So wird oft von der Rechtshilfeabteilung verlangt, dass auch in aussichtslosen Fällen prozessiert wird. Auch häuft sich die Zahl von Mitglie-dern, die kurz nach ihrem Beitritt zum VPOD gar mit bestehendem Rechtsstreit die Rechtshilfe beantragen, was letztlich unsolidarisch gegenüber langjährigen Mitglie-dern ist!

In den letzten Jahren konnten die einst sehr hohen Rechtshilfekosten kontinuierlich gesenkt werden. Im Durchschnitt der Berichtsperiode gab der VPOD jährlich aber immer noch über 600'000 Franken für die Rechtshilfe aus, was auch im Quer-vergleich zu anderen Gewerkschaften ein hoher Betrag ist.

VPOD-Multi-Rechtsschutz

Ergänzend zur Rechtshilfe des VPOD, die sich auf Streitigkeiten mit dem Arbeitgeber, mit Sozialversicherungen oder wegen ge-werkschaftlicher Tätigkeit beschränkt, offeriert der VPOD zusammen mit der Coop Rechtsschutz AG einen Multirechtsschutz für den privaten Bereich. Über den VPOD-Vertrag wird die Dienstleistung auch den SSM-Mitgliedern angeboten. Per Ende 2018 waren rund 5'300 Kolleginnen und Kollegen versichert. Die Prämie beträgt 138 Franken und ist sehr attraktiv.

Kampf-, Solidaritäts- und Werbebei-träge

Die Ausgaben für Kampf-, Solidaritäts- und Werbebeiträge sind abhängig von den ge-werkschaftlichen und politischen Kämpfen, die wir führen. Grössere Streiks blieben in den letzten vier Jahren aus, was die Ver-bandskasse schonte. Der VPOD schreibt

un argument déterminant lors du recrutement de nouveaux membres. Malheureusement, il existe beaucoup de cas où l'on fait mauvais usage de cette assistance juridique : de nom-breuses requêtes sont adressées au départe-ment de l'assistance juridique pour demander l'ouverture d'une action en justice pour des si-tuations sans aucune chance de succès. Les si-tuations de membres qui font une demande d'assistance juridique juste après avoir adhéré au syndicat et qui se trouvent déjà impliqués dans un conflit juridique se multiplient. Or cette attitude marque, en fin de compte, un manque de solidarité par rapport aux membres du SSP de longue date !

Au cours de ces dernières années, il a été pos-sible de réduire continuellement les coûts de l'assistance juridique, qui, jadis, étaient très éle-vés. Durant la période sous revue, le SSP a dé-pensé en moyenne chaque année plus de 600'000 francs pour cette assistance, ce qui, en comparaison avec d'autres syndicats, est un montant élevé.

Assurance protection juridique

En complément à l'assistance juridique, qui se limite à des différends entre le membre du SSP et son employeur, ayant trait aux assurances so-ciales ou liés à une activité syndicale, le SSP, en collaboration avec la Coop Protection juridique SA, propose à ses membres une assurance pro-tection juridique MULTI pour le domaine privé. Par le biais du contrat signé par le SSP, cette prestation est également proposée aux membres du Syndicat suisse des mass media (SSM). A la fin de l'année 2018, près de 5'300 collègues disposaient de cette assurance. La prime est de 138 francs et rend cette offre très attrayante.

Financement des mesures de lutte, de soli-darité et de syndicalisation

Les dépenses liées aux mesures de lutte, de soli-darité et de syndicalisation dépendent des luttes syndicales et politiques menées par notre syndi-cat. Au cours de ces quatre dernières années, nous n'avons pas mené de grèves de plus

allerdings auch so meistens Defizite.

Bildungsarbeit

Unter diesem Titel werden Movendo-Kurse für unsere Mitglieder finanziert, aber auch eigene Kurse angeboten. Die Kosten betragen jährlich gut 500'000 Franken.

Stiftung Ferienwerk

Die Stiftung Ferienwerk des VPOD betreibt noch einzig die Hotelanlage I Grappoli mit Hotel, Restaurant, Bungalows und Schwimmbad in der Gemeinde Sessa im Tessin. Unsere Anlage hat aufgrund ihrer idyllischen aber eben auch abgeschiedenen, will heißen: schlecht erschlossenen Lage eine ungenügende Auslastung. Der Betrieb arbeitete in den letzten vier Jahren knapp kostendeckend. Für dringend notwendige Investitionen fehlt aber das Geld. Erfreulich haben sich die Zahlen im Schwimmbad entwickelt: Nach der aufwändigen Sanierung 2012 ist die Auslastung und auch das Betriebsergebnis verbessert worden. Die umliegenden Gemeinden leisten Beiträge an den Betrieb des Schwimmbads. Die Verschuldung der Stiftung Ferienwerk gegenüber der Sterbekasse und dem VPOD ist konstant hoch, und an eine Rückzahlung der Schulden ist nicht zu denken. Per Ende August 2017 kündigte der langjährige Direktor, Juri Clericetti, seine Stelle. Zur Nachfolgerin wurde seine Stellvertreterin, Antonella Cozzi, ernannt.

Stiftung Sterbekasse

Seit der Schliessung der Kasse am 1. September 1999 werden neu dem VPOD beitretende Mitglieder nicht mehr in die Sterbekasse aufgenommen. Sie erhebt seit diesem Zeitpunkt auch keine Beiträge mehr. Der Bestand der Anspruchsberechtigten

grande ampleur, ce qui a ménagé la caisse fédérative. Mais indépendamment de cette situation, le SSP affiche la plupart du temps des déficits.

Activités syndicales liées à l'éducation et la formation

Sous cette rubrique, il faut mentionner les cours Movendo, que le SSP finance pour ses membres, mais aussi les cours qu'il propose lui-même. Les coûts relatifs à ces activités se montent à près de 500'000 francs par année.

Fondation SSP pour les vacances

La Fondation SSP pour les vacances n'exploite plus que le Village de vacances «I Grappoli» dans la commune de Sessa au Tessin. Ce site comprend un hôtel, un restaurant, des maisonnettes de vacances (bungalows) ainsi qu'une piscine. Quoiqu'il soit localisé dans un endroit idyllique, il est néanmoins retiré et aussi mal desservi, raison pour laquelle il affiche un taux d'occupation insuffisant. Au cours des quatre dernières années, l'exploitation du site a tout juste couvert les frais. Cependant, les fonds manquent pour les investissements requis d'urgence. Le nombre d'entrées de la piscine a, par contre, évolué de manière réjouissante : après des travaux d'assainissement coûteux effectués en 2012, le nombre d'utilisateurs/-ères ainsi que le résultat d'exploitation ont connu une amélioration. Les communes avoisinantes versent des contributions à l'exploitation de la piscine. La Fondation SSP pour les vacances affiche envers la Caisse au décès un endettement élevé et constant, et il est impossible d'envisager un remboursement de cette dette. A la fin du mois d'août 2017, Juri Clericetti, directeur du village de vacances pendant de nombreuses années, a démissionné de son poste. Sa suppléante, Antonella Cozzi, a été nommée en tant que successeur au poste de directrice.

Fondation SSP de la caisse au décès

Depuis la fermeture de la Caisse au décès au 1er septembre 1999 pour les nouveaux membres qui adhèrent au SSP, ces derniers ne sont plus intégrés dans la Caisse au décès. Depuis la même date, elle ne perçoit plus non plus de cotisations. En raison de cette fermeture, l'effectif

nimmt so kontinuierlich ab. Mittlerweile (Ende 2018) waren noch 9'924 Mitglieder des VPOD - das sind 29 Prozent der Verbandsmitglieder - in der Sterbekasse versichert. Die Zahl der zu bearbeitenden Todesfälle betrug in der Berichtsperiode pro Jahr zwischen 175 und 212. Am meisten Destinatäre verliert die Sterbekasse aber nicht durch Todesfälle, sondern durch den vorzeitigen Austritt vieler VPOD-Mitglieder. Dadurch entstehen erhebliche Mutationsgewinne. Die aktuellste versicherungstechnische Überprüfung hat bestätigt, dass die Kasse finanziell gut dotiert ist.

des ayants droit diminue continuellement. Actuellement (fin 2018), encore 9'924 membres sont assurés dans le cadre de la Caisse au décès du SSP, ce qui correspond à environ 29% de l'effectif de notre syndicat. Au cours de la période sous revue, le nombre de cas de décès à traiter chaque année varie entre 175 et 212. Pourtant, la première cause du recul nombre des ayants droit n'est pas le décès, mais la démission prématurée de beaucoup membres du SSP. Cette situation se traduit par de considérables bénéfices sur mutations. Le contrôle actuariel le plus récent a confirmé que la situation financière de la Caisse au décès était bonne.

Kollektiv-Krankenversicherung

<i>Versichertenbestand Ende Jahr</i> <i>Effectifs d'assuré-e-s en fin d'année</i>	2015	2016	2017	2018
<i>Deutsche Schweiz</i>	1'638	1'675	1'672	1'656
<i>Suisse romande</i>	774	719	698	666
<i>Ticino</i>	1'110	1'092	1'086	1'092
<i>Total</i>	3'522	3'486	3'456	3'414

Prämieneinnahmen • recettes

Deutsche Schweiz & Romandie	10'235'506	10'397'889	10'588'660	10'993'053
Ticino	4'730'986	4'997'829	5'188'921	5'415'468
Total	14'966'492	15'395'718	15'777'581	16'408'521

Seit 2013 betragen die Rabatte auf praktisch sämtlichen Zusatzversicherungen einheitlich 15%. Die Verträge umfassen seit der Zusammenlegung der Versicherungstöchter seit 2017 noch die Kassen Helsana und Progrès der Helsana-Gruppe.

Per 1. Januar 2017 legte Helsana die Grundversicherungstöchter Avanex mit Helsana und Sansan mit Progrès zusammen. Helsana reagierte damit auf Beschlüsse des Gesetzgebers (kantonal jährlich kostendeckende Prämien, verfeinerter Risikoausgleich). Dadurch stiegen die Prämien der bisherigen Avanex- und Sansan-Versicherten weniger stark an, als ohne Zusammenlegung.

Seit August 2015 mussten die Werbemassnahmen ohne die Unterstützung der Helsana durchgeführt werden. Die FINMA hatte den Versicherern untersagt, Kollektivverträge mit Rabatten über 10% aktiv zu bewerben. Im Rahmen der Vereinbarung beansprucht das Prämieninkasso (Zahlungsverarbeitung, Mahnwesen, Abrechnungen, Mutationen) den grössten Zeitaufwand. Der Versichertenbestand ist insgesamt leicht rückläufig, das Prämienvolumen hingegen hat sich weiter erhöht. Die Zusammenarbeit mit der Helsana ist gut. Äusserst anspruchsvoll und aufwendig ist und sind die Ablösung der bisherigen Datenbank und die Migration auf die neue Applikation OM. Die Implementierung einer Lösung inklusive Prämieninkasso stellte auch für die damit betraute Creativ AG Neuland dar. Der Tessiner Vertrag wird durch die Region Tessin geführt und verwaltet.

Notunterstützung und Arbeitslosenfürsorge

Diese Einrichtung spielt nicht mehr die Rolle von einst. Das Zentralsekretariat kann in Härtefällen eine Unterstützung von maximal 2'000 Franken gewähren.

Secours en cas de nécessité et aide aux chômeurs et chômeuses

Le rôle de cette institution n'a plus la même importance qu'autrefois. Le Secrétariat central peut accorder une aide allant jusqu'à 2'000 francs pour des cas de rigueur.

Schweizerischer Verband des Personals öffentlicher Dienste VPOD
Syndicat Suisse des Services Publics SSP
Zentralsekretariat – Secrétariat Central
Birmensdorferstrasse 67
8036 Zürich
www.vpod.ch